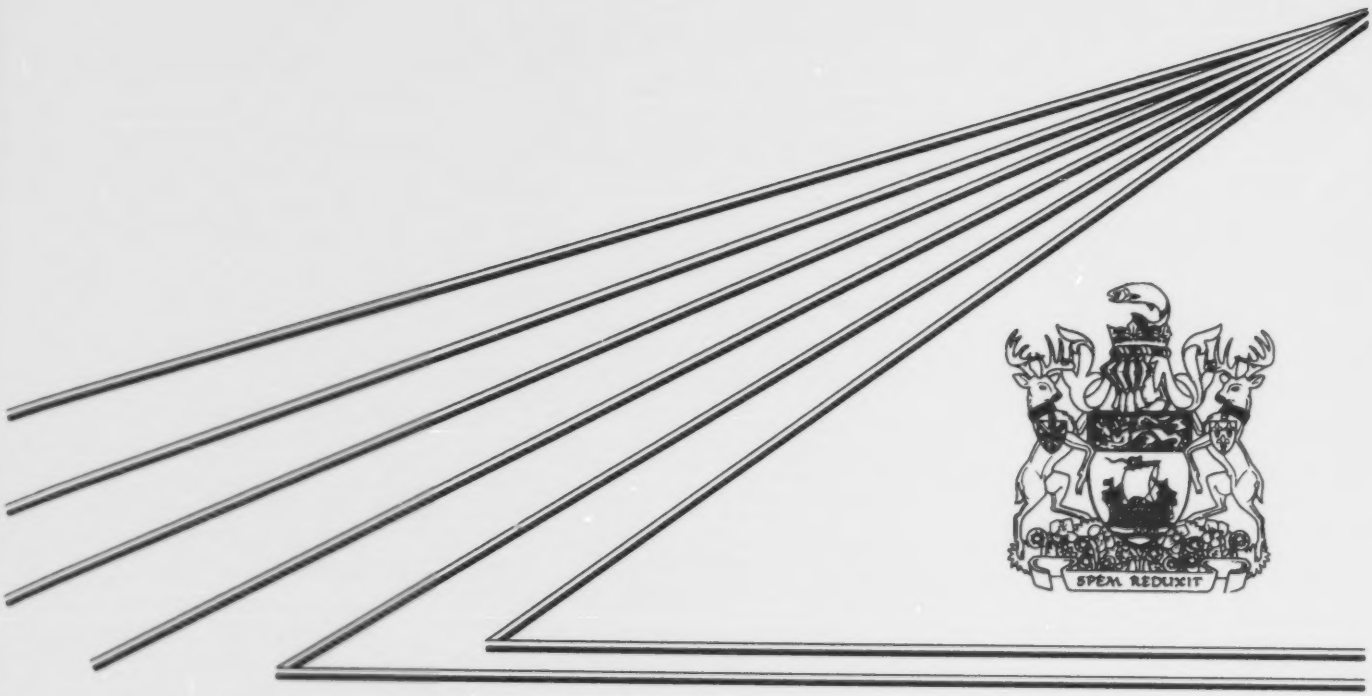


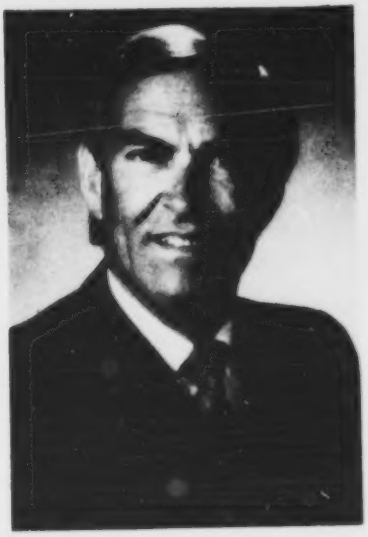
1986 - 1987

ANNUAL REPORT

New Brunswick

Department of Labour

88-02353/



31 March 1987

The Honourable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

Dear Sir:

I have the honour to submit herewith the Annual Report of the Department of Labour for the period April 1, 1986 to March 31, 1987.

I am, Dear Sir,

Your obedient servant,

Mike McKee

Minister of Labour

Honourable Mike McKee
Minister of Labour
Fredericton, New Brunswick

Sir:

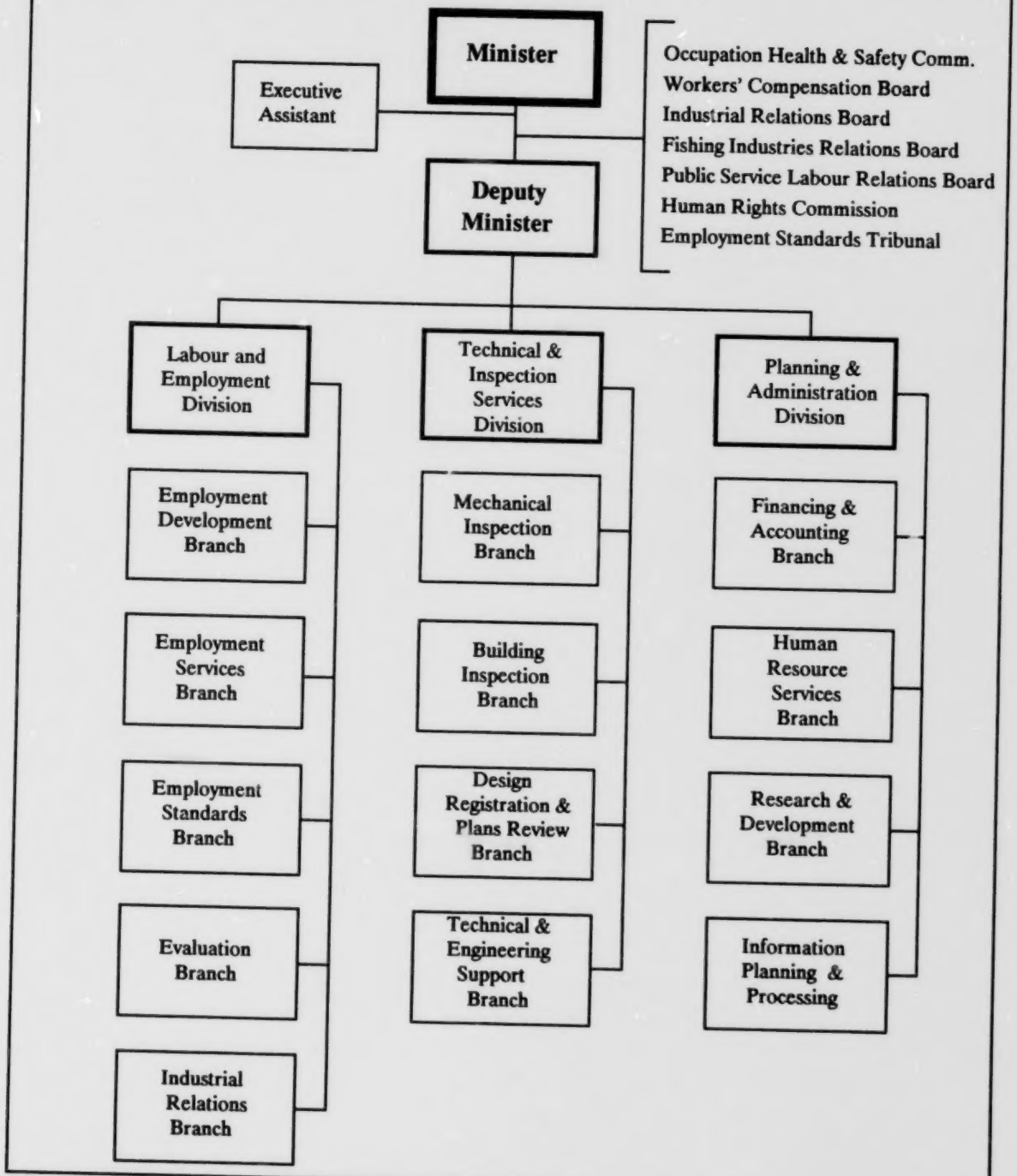
I take pleasure in submitting the Annual Report of the Department of Labour for the fiscal year ended March 31, 1987.

I have the honour to be, Sir

Yours very truly,

J. Roushorne
Deputy Minister

DEPARTMENT OF LABOUR



ACTS ADMINISTERED BY THE

NEW BRUNSWICK DEPARTMENT OF LABOUR

Boiler and Pressure Vessel Act

Electrical Installation and Inspection Act

Elevators and Lifts Acts

Employment Standards Act

Fisheries Bargaining Act

Human Rights Act

Industrial Relations Act

Mobile Homes Act

Pension Plan Registration Act

Plumbing Installation and Inspection Act

Silicosis Compensation Act

Workers' Compensation Act

DEPARTMENT OF LABOUR
REGIONAL OFFICES

Saint John Regional Office Complex
439 Prince Street, West
Fourth Floor
SAINT JOHN, NB
E2L 4Y9
(506) 658-2505

552 Mountain Road
MONCTON, NB
E1C 2N8
(506) 858-2510

360 St. George Street
BATHURST, NB
E2A 1B9
(506) 547-2087

337 Water Street
CHATHAM, NB
E1N 1B2
(506) 773-5866

176 Canada Street
P. O. Box 1050
ST. QUENTIN, NB
E0K 1J0
(506) 235-2475

Bicentennial Place
P. O. Box 5001
200 King Street
WOODSTOCK, NB
E0J 2B0
(506) 328-9961

Civic Centre
157 Water Street
P. O. Box 5001
CAMPBELLTON, NB
E3N 3G4
(506) 753-4423

Carrefour Assumption Place
121 Church Street
P. O. Box 5001
EDMUNDSTON, NB
E3V 3L3
(506) 735-8824

472 York Street
P. O. Box 6000
FREDERICTON, NB
E3B 5H1
(506) 453-2740

TABLE OF CONTENTS

PLANNING AND ADMINISTRATION DIVISION 1

Finance and Accounting Branch 3
Human Resources Services Branch 3
Research and Development Branch 4
Information Planning and Processing Branch 5
Office of the Worker's Advocate 6
Industrial Relations Board 6
Fishing Industry Relations Board 7
Employment Standards Tribunal 7

Tables

Table 1 - Industrial Relations Board
Applications, Complaints, Referrals
April 1, 1986 - March 31, 1987 8

Table 2 - Matters Dealt with by the Employment Standards Tribunal 10

LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION 11

Employment Development Branch 13
Employment Services Branch 14
Employment Standards Branch 16
Evaluation Branch 17
Industrial Relations Branch 18

Tables

Table 1 - Employment Standards Statistics - 1986-1987 19

Table 2 - Employment Standards Proceedings
April 1, 1986 - March 31, 1987 21

Table 3 - Industrial Relations Proceedings 22

Table 4 - Work Stoppages in New Brunswick
April 1, 1986 - March 31, 1987 24

Figure 1 - Working Days Lost under the Industrial Relations Act by Fiscal Year 31

Figure 2 - Working Days Lost under the Industrial Relations Act by Fiscal Year 32

Figure 3 - Percentage of Estimated Annual Working Time Lost Due to Work Stoppages in New Brunswick by Fiscal Year (all jurisdictions) 33

Figure 4 - Industrial Distribution of Working Days Lost under the Industrial Relations Act, Fiscal Year 1986-87 34

TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES BRANCH 35

Mechanical Inspection Branch 37
Building Inspection Branch 37
Design Registration and Plans Review Branch 38
Technical and Engineering Support Branch 38

Tables

Table 1 - Technical and Inspection Services Division
Statistical Summary 40

HUMAN RIGHTS COMMISSION 41

Tables

Table 1 - Breakdown of Formal Complaints by Statutory
Category and Variable 45

Figure 1 - Breakdown of Formal Cases Received by Grounds of Complaint 46

PLANNING AND ADMINISTRATION

M.W. McGUIGAN
EXECUTIVE DIRECTOR

PLANNING AND ADMINISTRATION DIVISION

M. W. McGuigan, Executive Director

The Planning and Administration Division provides administrative, financial, personnel and Information Planning and Processing services to the major operational divisions of the Department as well as program support services to the Regional Offices. The Division is responsible for the Office of the Workers' Advocate, the multiculturalism and immigration programs, and provides liaison and co-ordination of the administration of the Industrial Relations Board, the Fishing Industry Relations Board, the Employment Standards Tribunal and the Human Rights Commission.

Although the funds for the administration of the Public Service Labour Relations Board are budgeted within the Department of Labour and the overall administration of the Public Service Labour Relations Act has been amalgamated with the administration of the Industrial Relations Act and the Fisheries Bargaining Act, the Public Service Labour Relations Board files a separate Annual Report.

FINANCE AND ACCOUNTING BRANCH

Kay Harding, Director

The responsibility of this section is to provide financial management services to the operating branches of the Department.

Activities

Coordination and planning of the financial budget.

Expenditure review and control.

Revenue estimating and reporting.

Provision of payroll and accounting services within the Department.

Supervision of administrative support services in eight regional offices.

HUMAN RESOURCE SERVICES BRANCH

G. W. Stillwell, Director

The Human Resource Services Branch serves as a resource unit to the entire Department. Included in the mandate for this section is responsibility for the development and implementation of departmental staffing functions delegated by the Board of Management, administration of the classification/reclassification process, operation of the automated departmental personnel systems as well as committee activities, records maintenance and co-ordination of language and non-technical training. Through centralized development and/or implementation of all policies as they relate to Human Resource management and provision of supporting systems procedures and services, departmental managers are assisted in their efforts to obtain sufficient numbers of competent and well motivated staff to carry out departmental programs and to provide opportunities for the employee to develop his/her potential.

Activities

Development of a departmental Human Resource Management Strategy.

Development of a Performance Review System as a component of the Human Resource Management Strategy.

Official signing and distribution of the departmental Employee Assistance Program policy, as another component of the Human Resource Management Strategy. A Policy distribution was arranged to coincide with a series of awareness and training sessions for employees, committee members and supervisors.

Development of an Affirmative Action/Employ-

ment Equity Program for the period January 1, 1987 - December 31, 1989.

Distribution of a departmental Sexual Harassment Policy in conjunction with the Human Resource Management Strategy.

Continued participation including initial computer based training, in the Human Resources Information System project.

Ongoing delegated staffing, classification/reclassification and committee activity.

Continuing liaison with the Provincial Language Training School and the Board of Management re: Language and non-technical training.

RESEARCH & DEVELOPMENT BRANCH

Janet E. Cullinan, Director

The Research and Development Branch has the responsibility to develop and implement programs in response to the Provincial Multicultural Policy. In addition to the delivery of this program, the Branch provides the co-ordination, development and administration of Departmental policies for immigration, women's employment and the International Labour Organization. The Branch provides for the development and maintenance of a departmental planning process that co-ordinates the policy development, legislative requirements and administration aspects for implementation purposes, more specifically in the area of legislative and regulatory activities. The Branch also conducts research on labour policy and current labour trends that do not fall within the specific jurisdiction of other branches within the Department.

Activities

On April 29, 1986, New Brunswick's Policy on Multiculturalism was tabled in the Legislature. As a result of the policy a Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism was established with the responsibility of providing a forum for two-way communication between the Multicultural Community and the Government. The Committee held its first meeting October 2, 1986, with two subsequent meetings being held during the fiscal year. The Committee started working on a plan of action to ensure the implementation of the policy and has established sub-committees in the areas of education, immigration and immigrant women. All government departments have been approached with the request they appoint a liaison/contact person for multiculturalism so that a government-wide network can be established.

The Branch director and the officer responsible for multiculturalism both sit as ex-officio members on the Advisory Committee and serve as the liaison between the Committee and the Minister Responsible for Multiculturalism.

As well as working with the Ministerial Advisory Committee, the staff works with the various multicultural associations and groups throughout the Province and other government departments and agencies, both federally and provincially, to promote and enhance the concept of a multicultural mosaic in New Brunswick.

The Branch continued to consult on a regular basis with Canada Employment and Immigrant officials, both regionally and nationally, on federal policies and programs related to immigration into the Province. During the year, 14 business immigration proposals were reviewed. In conjunction with the regional office of Canada Employment and Immigration and the Departments of Commerce and Technology, Agriculture and Tourism, Recreation and Heritage, the Branch organized the annual two-day information session for the Foreign Service Entrepreneurial Development Officers, May 1-2.

The activities relating to women's employment concerns during 1986-87 continued to focus on representing the Department and the Province at meetings and conferences dealing with the evolving issues and concerns of working women as well as providing input into policy both within the Department and government as a whole. Among other activities, the Branch was involved in an interdepartmental commit-

tee on training and employment opportunities which developed a three year plan of action to improve women's position in the labour force.

The Director continued to represent the Department on the CAALL (Canadian Association of Administrators of Labour Legislation) Women in Employment Committee who presented a paper on equal pay at the annual meeting in September. The Committee's 1986-87 work plan includes a paper discussing part-time work in Canada, to be presented during the 1987 annual CAALL meeting. The staff worked with representatives from the Nova Scotia Department of Labour and Labour Canada to prepare the initial draft paper.

Some of the internal departmental activities in which the Branch has been involved are assisting with the preparation of the Department's employment equity plan and a sexual harassment policy. As well, Branch staff was involved in Phase I of the Workers' Compensation Review.

INFORMATION PLANNING AND PROCESSING BRANCH

Stuart Oulton, Director

The Information Planning and Processing Services Branch serves as the focal point for the Department's extensive use of office automation technology. It is responsible for operating the departmental computers and computer network, providing support services to all end-users, and co-ordinating interactions with outside vendors and suppliers, including Information Systems Division of the Department of Supply and Services. It is also responsible for establishing and enforcing department-wide standards relating to office technology, although this has normally been accomplished through advisory committees and consensus among the various divisions, rather than externally imposed policy statements.

Activities

The Department acquired its first HP3000 in March 1982, and added a second similar system in December, 1985. The technical operations group manage the daily operations of these systems, monitor their performance and make adjustments to operating system software and configurations as warranted, provide assistance to any users experiencing technical difficulties in their usage, and ensure that adequate data back-up and security measures are performed. This group is also responsible for managing the communications "network" that was established in 1984. This has resulted in the ability for all departmental level processors (mini-computers) and all user level processors (micro-computers) to share any printer in the department, for any terminal user to access either the SPERRY or IBM systems (mainframe computers) or a computer located anywhere in the world that is connected to DATAPAC, or for regional department staff to interact with head office in a timely fashion utilizing any of the above services.

During the past year, usage of all of the above facilities has grown dramatically, as more and more departmental staff became trained in their capabilities and identify additional opportunities for productivity gains or improved program delivery. By mid-year, it had become apparent that increased computing horsepower was required to keep pace.

User Support Group

The user support group is responsible for insuring that all departmental users are able to utilize the various tools that are available to them. This includes providing training courses for individuals new to computers or to a specific package, providing trouble-shooting assistance when difficulties are experienced with any supported software packages, providing advice on appropriate tools to meet identified requirements, and researching new packages to determine their suitability for departmental use.

The level of activity and demands for service placed upon this group also continues to grow each year. This is partly due to the increased number of people who are now using the office automation tools and due to the increased number of software packages that the Department currently utilizes.

OFFICE OF THE WORKER'S ADVOCATE

Richard Clark, Senior Advocate

The function of the Office of the Worker's Advocate is to represent the interests of injured workers, their dependents or their representatives before the Workers' Compensation Board.

Advocates are located in the Saint John and Bathurst departmental Regional Offices and in an office located in St. Quentin which opened in October, 1986. Service is provided throughout the Province from these locations.

Activities

In fulfilling its mandate, the Office of the Worker's Advocate dealt with 1161 direct requests for service and responded to more than 400 requests for information during the 1986-1987 fiscal year.

In October 1986, a representative attended the first Canadian Conference of Worker's Advocates and Advisors which resulted in a useful exchange of information.

The Office of the Worker's Advocate provided input to Phase I of the Workers' Compensation Review during the latter part of the fiscal year in an effort to work toward the solution of some problems rather than rendering only remedial services.

Of the 1161 requests for service, 585 resulted in appeals at the various levels with 356 of the appeals being successful. As of March 31, 1987, 71 appeals were pending decision and 158 negative decisions had been received.

After review of the file and efforts to obtain information helpful to the worker's case, in 162 cases it was determined there were insufficient grounds to support an appeal.

In 273 cases, other services were rendered: minor adjustments in benefits obtained; full explanation of the benefit levels provided; or, the payment of travel expenses.

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD

R. J. Boyd, Senior Executive Officer

The General Division of the Industrial Relations Board held 66 days of hearings and disposed of 218 applications, complaints and other matters, while the Construction Division held 12 days of hearings, determining a total of 32 matters. A total of 18 such matters in respect of both divisions remain pending at March 31, 1987. A summary of the Board's activities, by division, is set out in Table 1.

The following appointments or reappointments, as the case may be, were made during the year:

GENERAL DIVISION:

Wallace S. Turnbull - *Alternate and Vice-Chairman*
George McAllister - *Vice-Chairman*
Adrien Charette - *Employee Member*
Barrie Hould - *Alternate Employee Member*
George Vair - *Alternate Employee Member*

CONSTRUCTION DIVISION:

R. W. (Bob) Whitehead - *Employee Member*
Hector Losier - *Alternate Employee Member*
Gary Ritchie - *Alternate Employee Member*

During the period of this report, the Board was challenged in Court on one (1) matter for a decision affecting the Fredericton Police Association, City of Fredericton and the Fredericton Policemen's Protective Association, Local 502, Canadian Union of Public Employees. The Court of Queen's Bench decision by Justice Ronald C. Stevenson quashed the decision of the Board, however, on an appeal by the Fredericton Policemen's Protective Association, Local 502 (CUPE) the Court of Appeal determined to set aside the Order of Judicial Review by Justice Stevenson.

FISHING INDUSTRY RELATIONS BOARD

R. J. Boyd, Senior Executive Officer

During the period of this report there were no hearings by the Board and as a result no matters were dealt with by the Board in respect of the Fisheries Bargaining Act.

The following appointment was made to the Board during the fiscal year:

Mr. Arthur Robichaud - *Alternate Fisherman Member*

EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL

The mandate of the Employment Standards Tribunal is to function as the quasi-judicial body for appeal of decisions of the Director of the Employment Standards Branch made under the jurisdiction of the Employment Standards Act.

The Chairman and Members of the Employment Standards Tribunal are:

Mr. G. Stewart Baker - *Chairman*
Mr. Patrick Davis - Vice-*Chairman*
Mrs. Heather MacMillan - *Employer Member*
Mr. Jacques Pelletier - *Alternate Employer Member*
Mrs. Mona Beaulieu - *Employee Member*
Mr. Alexander Beckingham - *Alternate Employee Member*

During the first year of its operation, the Tribunal held hearings on thirty-three days considering seventy-five cases. The Tribunal was challenged in the Court of Queen's Bench on two matters, both of which were dismissed by the Court.

The areas of concern upon which the Employment Standards Tribunal may adjudicate are: termination pay; method of payment of wages; public holidays; minimum wage rate; minimum overtime wage rate; overtime hours and rates of pay; interval of pay periods; notice of termination, tips and gratuities; weekly rest period; vacation pay; vacation time; unjust dismissal; group termination; severance pay; pay statements; assignment of wages; employment of adolescents; employment of a child; lie detector tests; pregnancy leave; and, requests for exemption from provision of the Employment Standards Act.

A numerical summary of all matters dealt with by the Tribunal is presented in Table 2.

TABLE 1

INDUSTRIAL RELATIONS BOARD

APPLICATIONS, COMPLAINTS, REFERRALS

APRIL 1, 1986 - MARCH 31, 1987

	MATTERS PENDING FROM PREVIOUS YEARS	DURING FISCAL YEAR	GRANTED	DISMISSED	WITHDRAWN	DECLINED JURISDICTION	MATTERS PENDING AT END OF FISCAL YEAR
CONSTRUCTION DIVISION							
Certifications	1	11	3	1	4	4	
Termination of Bargaining Rights		*8					
Successor Rights Trade Union							
Jurisdictional Disputes							
SUB-TOTAL	1	19	3	1	4	4	
GENERAL DIVISION							
Certifications	5	32	19	11	4		3
Termination of Bargaining Rights	2	2	3				1
Successor Rights Trade Union	2	6	5	2			1

	MATTERS PENDING FROM PREVIOUS YEARS	DURING FISCAL YEAR	GRANTED	DISMISSED	WITHDRAWN	DECLINED JURISDICTION	MATTERS PENDING AT END OF FISCAL YEAR
Successor Rights Sale of Business	2	3	4		1		
Consent to Institute a Prosecution	1	10		8	2		1
Miscellaneous Applications	**4	11	6	3	3		1
Complaints of Unfair Practice	***8	***21		1	20		4
Referral Under Section 107	2	5		1	1		5
Legality of a Lockout		1					1
Jurisdictional Disputes		1					1
SUB-TOTAL	26	92	37	26	31		18
GRAND TOTAL	27	111	40	27	35	4	18

* Declared Unnecessary
** Reconsider and Vary (2)
*** Without Merit/Terminated (4)

TABLE 2

MATTERS DEALT WITH BY THE EMPLOYMENT STANDARDS TRIBUNAL
(by Section of the Employment Standards Act)

	Section 8	Section 67	Section 72
Granted	1		
Dismissed	2		
Withdrawn	1	2	1
Declined Jurisdiction		1	
Pending		18	
Orders/Notice of Director Affirmed		26	
Consent Orders Vacating Attachment Orders by Agreement of Parties			7
Consent Orders Issued - Vacating Order of Director		27	
Remitted To Director for Further Investigation		1	
Compliance with Attaching Orders			12
Non-Compliance with Attaching Orders			3
Compliance Ruled Unnecessary			5

Note: SECTION 8 PROVIDES FOR EXEMPTION FROM PROVISIONS OF THE ACT.

SECTION 67 ALLOWS FOR THE REQUEST TO REFER AN ORDER OF THE DIRECTOR TO THE TRIBUNAL.

SECTION 72 PROVIDES THAT WHERE THE DIRECTOR HAS SERVED AN ATTACHING ORDER REQUIRING A PERSON TO PAY TO THE TRIBUNAL PART OR ALL OF THE SUM OF MONEY OWING, LIKELY TO BE OWED OR ABOUT TO BE PAID TO HIM TO THE EMPLOYER INVOLVED, SUCH ORDER IS FILED WITH THE TRIBUNAL TO AWAIT COMPLIANCE.

LABOUR AND EMPLOYMENT

JOHN CHENIER
ASSISTANT DEPUTY MINISTER

LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION

The Division is responsible for the development, implementation, and assessment of labour and employment policies, programs and services in the context of broad provincial social and economic policies and objectives.

This responsibility is discharged through the office of the Assistant Deputy Minister and five branches: Employment Development, Employment Services, Employment Standards, Evaluation and Industrial Relations Branches.

EMPLOYMENT DEVELOPMENT BRANCH

Karen Mann, Director

The mandate of the Employment Development Branch is to provide employment stimulus in both the public and private sector through various programs. During 1986-87 twelve programs were offered by the Branch.

Activities

The Jobs In Business Program offered a partial wage reimbursement to established Private Sector employers for the creation of new, incremental and potentially permanent jobs. A reimbursement of $3.35 per hour for persons hired who were in receipt of Social Assistance benefits or disabled, $2.75 per hour for youth and $2.50 per hour for persons over age 25 was provided for 26 weeks. An on-off-on funding arrangement was in place whereby the subsidy was interrupted for eight weeks after the first twelve weeks then reactivated for the remaining fourteen weeks.

The Employment Action Program was designed to provide current work experience for up to 20 weeks for persons who had exhausted or were about to exhaust their entitlement to Unemployment Benefits or were in receipt of Social Assistance Benefits. Eligible employers were provincial government departments and agencies under Parts I, II and III of the Public Service Labour Relations Act.

The Tourism Development Program, operated in cooperation with the Department of Tourism, Recreation and Heritage, encouraged the development of tourism facilities while stimulating the establishment of new employment opportunities within the construction industry. The program provided a portion of direct and indirect labour costs of up to $30,000 per project. Eligible projects enhanced the viability of tourism facilities and the industry.

The Career Start Program was designed to facilitate the transition from school to work for post secondary graduates who had been unable to secure their first job in their field. Eligible private sector businesses could receive a partial wage reimbursement of up to $5,000 for the development of potentially permanent jobs for this group. Potential employees were those who had been unable to obtain employment in their field for at least six months since graduation. This criteria was waived in the case of disabled persons.

During 1986-87, the Opportunity New Brunswick program was first offered to assist Voluntary/Non-Profit organizations to enhance their services. The program provided a contribution to wages of $4.00 per hour plus benefits for up to 20 weeks. Preference was given to projects which would employ women, Natives or disabled persons. Opportunity New Brunswick provided current work experience to help these target groups develop marketable skills and enhance their future employment prospects.

The Fisheries Employment Program responded to the situation experienced by crab and lobster processing workers who were not recalled to their industry in 1985 or would not be recalled in 1986. This initiative helped manufacturers and processors to expand or diversify their product line. Reimbursement of 50% of wages, to a maximum of $3.50 per hour, was provided for up to 10 weeks. Through this program displaced workers were assisted in obtaining alternate, potentially recurring employment. At the same time, diversification of the industrial base was fostered.

The Immediate Response Program offered a flex-

ible area of programming facilitating unique, individualized initiatives designed to offset critical employment situations not amenable to established programming. Particular emphasis was placed on assisting in the provision of adjustment services where significant employment dislocation had been experienced.

Three programs provided summer employment opportunities for students, to provide valuable work experience while assisting students to continue their education. The Student Public Sector Program was designed to provide students with valuable short-term employment opportunities in Provincial Government Departments and Agencies. The program provided full wage reimbursement of up to $1,700 per job.

The Challenge '86 Program, a joint federal-provincial initiative, provided summer employment opportunities for students in private business, non-profit organizations and municipalities. Projects provided studies-related employment as well as practical work experience for students. Private businesses were eligible for funding of up to 50% of wages to a maximum of $3.00 per hour. Non-Profit organizations received up to $4.00 per hour, plus benefits, plus up to $20.00 per work week for other costs. Municipalities were eligible for up to $4.00 per hour plus benefits.

The Student Venture Capital Program, also a joint federal-provincial initiative, provided interest free loans of up $2,000 to provide start-up capital for student summer businesses. Students who repaid their loans by October 15 were reimbursed one-fifth the amount of the loan. Through this program, students were enabled to plan and operate their own summer business, creating valuable experience for themselves and employment opportunities for other students.

In January 1987 an agreement was signed by the provincial departments of Labour, Income Assistance and Advanced Education and Training and the federal Employment and Immigration Commission and Health and Welfare Canada providing for up to $18 million over three years to be devoted to employment and training programs for Social Assistance Recipients. Funds for these initiatives will be diverted from funds currently allocated to Income Maintenance for Social Assistance Recipients. It is expected that these programs will help Social Assistance Recipients to develop marketable skills and gain experience to assist them in securing permanent employment.

Highlights

From April 1986 to March 1987, Employment Development Programs provided funds to assist in the development of more than 12,000 new employment opportunities.

EMPLOYMENT SERVICES BRANCH

Marguerite Henderson-Davis, Director

The Employment Services Branch is responsible for identifying, providing solutions to, and averting labour market imbalances. Services are provided to companies and to industries experiencing labour market problems such as absenteeism, high turnover and recruitment. Assistance is provided to companies to develop Human Resource Plans which will maximize employment opportunities for New Brunswickers. Assistance is provided to workers affected by sudden closures or large-scale layoffs.

The Branch is also responsible for encouraging and furthering the development of employment-related counselling by offering train-the-trainer workshops to service providers who, themselves, are in a position to counsel others on the world of work.

Staff of the Branch identify the employment needs of special labour market groups such as youth, women, natives and the disabled and develop, promote and implement employment services which will bring these groups into the mainstream of employment.

Employment Adjustment Services

One of the primary roles of the Employment Services Branch is to provide assistance in cases of major layoffs.

The Department provides its adjustment services through several means:

- by opening and operating an Adjustment Center in the community most affected by the layoff, or by entering into Industry Adjustment Service (IAS) Agreements with the Federal Government, the workers and the employer. The purpose of IAS Committees is to allow all the major parties involved in the layoff to jointly plan and carry out adjustment programs to assist the employees in the downturn, or

- by providing information, advice and counselling through seminars in cases where an IAS Committee or an Adjustment Center is not warranted.

- The staff act as the bridge between workers faced with employment disruption and the appropriate forms of assistance and services provided by existing government agencies.

In the last year, staff of the Branch participated with the Federal Government in a number of employee/employer adjustment committees designed to assist companies with a broad range of adjustment matters, such as market improvements, product development and market expansions. The Branch also entered into agreements to examine difficulties being experienced in specific industries in specific areas of the Province. Staff have also participated through the IAS Committee program in preparing economic analyses to attract new industry to those areas. In total, 23 IAS agreements were signed with the Federal government and a number of adjustment programs were undertaken and funded independently by the Department.

Highlights of 1986-87 adjustment activities include assistance to former workers of Canadian National Railways, Zellers (Moncton) Limited, Sumner Co. Ltd., Star Kist, and Combustion Engineering.

Comeau Optical, PaRi Sportswear, M.S.M. Designs, Fredericton Recycling, Co-op Atlantic/U.M.F., and Saint John Iron Works were in receipt of the Branch's activities.

Work began in 1985 to identify problems and develop solutions to address the difficulties faced by the unemployed woodsworkers in Restigouche County. This work is still ongoing. In addition, assistance is being provided to a group of workers in the Gloucester area who wish to create employment for unemployed woodsworkers by harvesting and marketing wood residue.

Contact has also been made with the various Co-op Agencies to determine what role government can play in assisting the development of worker-owned co-ops.

Human Resource Planning

The Human Resource Planning Program is designed to assist companies to carry out human resource planning activities. The objectives of the program are as follows:

- to maximize employment and training for New Brunswickers;

- to help alleviate future, acute skill shortages; and

- to help provide a trained labour force capable of meeting the Company's needs.

A Human Resource Planning Agreement was signed with Frasers Ltd.. Past Human Resource Planning Agreements were monitored as the need required.

Co-Ordination of Employment-Related Counselling

A number of activities have been centered around the book, "Women Work: A Resource Book". This book provides information on changing work and family roles, career options and post-secondary training, as well as a list of current audio-visuals, supplementary reading and names of role model women who are prepared to speak to groups of young women about career choices. Some of the activities carried out are as follows:

- Assisted the Women's Institute to set up a Weekend Workshop Program which provides young girls the opportunity to meet during the course of a weekend to heighten their awareness of their future and to plan for their careers. The "Women Work - A Resource Book" is used in these workshops.

- Developed a proposal on behalf of the New Brunswick Women's Network. The proposal is for a Speaker's Bureau composed of women who have established themselves in their careers. These women will be available to speak about career choices to schools, women's organizations and to

girls' clubs.

- Provided seminars on utilizing the Resource Book to teachers, women's counselors from the Canada Employment Centres, Indian Band Planning and other counselling services.

- Workshops on various issues contained in the Resource Book were given to Canadian Jobs Strategy Program participants in various areas of the Province.

- An Assertiveness Training Manual for both trainers and participants was produced, and "Train-the-Trainer" Sessions were given to Government personnel and groups of instructors.

- A Preparation for Employment Program (P.E.P.) was developed jointly with the Department of Advanced Education and Training, and a six-week pilot was initiated in Moncton. Each session was one week in length and was enthusiastically subscribed to by Canadian National Railways and its laid-off workers.

Employment Services for Special Needs Groups

This unit identifies the employment needs of special labour market groups and promotes measures to bring these groups into the mainstream of employment. Staff of the Branch sit on the Vocational Rehabilitation for Disabled Persons (V.R.D.P.) Committee, and participate on the Data Base for Disabled Persons Committee. An Employment Services Advisory Committee was established to address the employment issues of women, youth, disabled, and native persons. Representatives of these groups sit on the Committee.

- A book for native children was produced aimed at heightening their awareness of career possibilities for their future.

- A touch computer program on women and careers was developed and demonstrated at Career Expos, "Women's World", and various conferences.

EMPLOYMENT STANDARDS BRANCH

Maurice Boucher, Director

The Employment Standards Act, administered by the Branch completed its first full year in effect during the fiscal year in review. The reaction and impact which the shift in enforcement to a system of administrative orders has had on both employer and employee communities of the province, while mixed, appears to be favorable.

Primarily due to provisions which address notice of termination in the new Act and also its enlarged scope of application, activity demand has increased considerably in terms of the volume of complaint investigation and officer response to information sessions for various groups.

A variety of approaches have been attempted toward maximization of efficiencies in the effective delivery of the Employment Standards program. Most notable has been establishing identifiable objectives with resulting goals to be attained by the program and its staff. The services performed in attainment of the objectives are complaint investigations by Employment Standards Officers, enforcement of the legislation through the administrative means provided in the statute and public awareness through development and continued liaison with the employer and employee communities of this province.

Officers are located in four (4) Regional Offices throughout the Province in addition to Fredericton. They investigate complaints received, and perform routine audits to ensure compliance with the legislation. Explanation of the legislation to employers and employees, and liaison with labour, management and government officials is undertaken with the view of voluntary compliance through greater understanding and awareness of labour legislation.

With the view to providing greater access for the public to the employment standards program, the function of providing information and complaint registry by means of telephone through the use of toll free lines is provided. Bilingual officers provide this information service and complaint recording function during normal office hours. All complaints are

now centrally assigned to specific officers who receive these, for appropriate investigation, by courier service in their respective regional offices next day. In addition to being of greater service to the public, this approach allows for the collection of data which will be a useful program management information system.

Increased utilization of systems automation for use in a variety of ways beneficial to program administration has continued as an important activity during the year under review.

During the fiscal year 1986-87 staff of the Branch responded to 190 requests for information sessions received from groups which included both employer and employee associations and clubs as well as students enrolled in academic and vocational training and upgrading in schools, community colleges and universities.

The statistical tabulations found in Tables 1 and 2 serve to further reflect the Employment Standards program activities during the fiscal year 1986-87.

EVALUATION BRANCH

J. D. Métivier, Director

The Branch has responsibility for providing policy, planning and analytical support to the other branches in the Division, and for providing a range of labour and employment related services to the Province's employer and employee communities.

This responsibility is discharged through regular review and assessment of provincial labour and employment related trends and events; consultation with other provincial and federal departments and agencies and the private sector; and, development of analyses and policy recommendations in support of relevant labour and employment planning and programming.

Activities

During the report year, the Branch was actively involved in providing input to provincial/territorial and federal-provincial/territorial discussions on a variety of labour and employment related initiatives, issues and concerns. These included the federal government's Canadian Jobs Strategy program, various national and provincial reviews of the Unemployment Insurance program, and the development of new approaches to labour and employment related issues and concerns. In addition, the Branch was actively involved in providing input on behalf of the province to the Federal-Provincial Technical Committee on Labour Statistics, the Canadian Occupational Projection System, Statistics Canada Surveys, the Forward Occupational Imbalance Listing, and other similar mechanisms.

The Branch also developed two consultation documents: one dealing with possible amendments to the provincial Employment Standards Act; the other dealing with the issue of technological change under the provincial Industrial Relations Act. Both documents were circulated widely within the public and private sectors for discussion purposes. As well, the Branch assisted the Commission of Inquiry into Municipal Labour Relations in New Brunswick by providing research and analytical support to explore historical data in this area, and by providing secretarial services.

As part of its on going responsibility, the Branch continued to produce the Monthly Labour Market Report; quarterly reports dealing with Negotiated Settlements in New Brunswick and Arbitration Awards in New Brunswick; and, the annual Directory of Labour Organizations in New Brunswick.

As part of its service to the public, the Branch continued to assist in the administration of the Province's Employment Standards legislation by responding to inquiries, and by documenting complaints from the public surrounding this legislation. The Branch also responded to inquiries related to broad labour and employment matters, collective agreements, and workstoppages.

The Branch continued to administer the Province's Pension Plan Registration Act, and at the end of the report year a total of 1,082 pension plans were registered. As well, a total of 953 annual information returns and 112 amendments were processed. The Branch continued to provide Statistics Canada with an analysis of pension plan texts and amendments. Regarding pensions generally, the Branch actively participated in the pension reform

process underway in the Province through its review of submissions and comments received from the public.

Finally, the Branch through its library service continued to maintain and keep available for review and distribution on a cost-recovery basis collective agreements and rights arbitration awards filed with the Minister.

INDUSTRIAL RELATIONS BRANCH

J. Armand Thomas, Director

The Industrial Relations Branch operates under four programs: conciliation, mediation, preventive mediation and grievance mediation. The activities are designed to achieve one basic objective:

To promote and facilitate the settlement of Labour-Management disputes.

The Industrial Relations Act provides the framework within which the collective bargaining system operates. The Branch provides third party intervention prior to the parties acquiring the right to strike or lock-out or, at anytime for mediation, preventive mediation and grievance mediation activities.

Activities

Conciliation:

The Minister appointed 97 conciliation officers to 95 cases.

Mediation:

The Minister appointed 22 mediators to 21 cases.

One arbitration board and 2 conciliation boards were set up.

Preventive Mediation:

Officers helped set up and worked with 3 Labour-Management Committees.

Eighty-eight other consultative contacts were made with labour and management representatives involving a variety of preventive mediation initiatives.

Grievance Mediation:

Of 200 grievances submitted, 193 were successfully resolved and the remaining 7 were being mediated at the end of the fiscal year.

TABLE 1

EMPLOYMENT STANDARDS STATISTICS

1986 - 1987

Total Contacts (including complainants' contacts)		18 529
Total Inquiries		24 270
Contacts Pertaining to Employment Standards Legislation (including complainants' contacts)		13 322
Inquiries Pertaining to Employment Standards Legislation		18 789
Total Number of Complainants		1 467
Total Number of Complaints Recorded		2 048
Completed Case Investigation (including routine audits)		1 331
Routine Audits:		
- Violations (as result of Audit and \or complaints)	25	
- No Violations	44	
Total	69	
Number of Violations		606
Number of Employees Affected		1 986
Money Recovered		$285 096.81
Money Not Recovered		$ 34 229.72

Court Cases

Legal Action Initiated:

- Pending from Previous Fiscal year(s)	3
- Initiated During Fiscal Year	5
Total	8

Status of Proceedings:

- Court Decisions Rendered	3
- Case Withdrawn (employer met his obligation)	2
- Charges Not Laid	2
Total (cases closed)	7
- Pending at End of Fiscal year	1

•As of March 31, 1987, 222 complaints, involving 138 complainants were under active investigation

Note: *A person making a contact may inquire about more that one subject matter, each of which is recorded as an inquiry. The same applies for a complainant who who can make more that one complaint.*

TABLE 2
EMLOYMENT STANDARDS PROCEEDINGS
April 1, 1986 - March 31, 1987

DIRECTOR'S ORDERS

PENDING FROM PREVIOUSE FISCAL	
- referred to Tribunal	9
ORDERS ISSUED DURING FISCAL YEAR	141
TOTAL	150
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR	
At Director's Level	
- certificate issued	10
- Director's order	48
Sub-total	58
Referred to Tribunal	
- certificate issued	2
- withdrawn	11
- Director's order	26
- revoked	1
Sub-total	40
TOTAL	98
PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR	
Referred to Tribunal	
- certificate issued	8
- Director's order	18
Sub-total	26
At Director's level	
- Director's order	20
- certificate issued	6
Sub-total	26
TOTAL	52

ATTACHING ORDERS

ISSUED BY DIRECTOR DURING FISCAL YEAR	24

DIRECTOR'S NOTICES

ISSUED DURING FISCAL YEAR	58
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR	
Referred to Tribunal	
- Withdrawn	1
- cases closed	2
Sub-total	3
Closed at Director's level	43
TOTAL	46
PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR	12

REQUEST FOR EXEMPTION UNDER SECTION 8

PENDING FROM PREVIOUS FISCAL YEAR	1
REQUESTS DURING FISCAL YEAR	3
TOTAL	4
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR	
- Withdrawn	1
- denied	2
- granted	1
TOTAL	4

MEDIATION APPOINTMENTS

APPOINTMENTS DURING FISCAL YEAR	39
CASES CLOSED DURING FISCAL YEAR	
Settled at mediation	34
Unsuccessful (settled at Director's order level)	1
Settled before mediation could take place	1
Withdrawn	1
TOTAL	37
PENDING AT THE END OF FISCAL YEAR	2

TABLE 3

INDUSTRIAL RELATIONS PROCEEDINGS
by year of settlement

	1983-1984*		1984-1985		1985-1986		1986-1987	
SETTLED:	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases
With Assistance of third party intervention -								
- Conciliation stage	41	52,6	44	52,4	50	52,1	46	56,1
- Mediation stage	12	15,4	11	13,1	26	27,1	16	19,5
- Conciliation Board	-	-	-	-	-	-	-	-
- Arbitration Board	-	-	1	1,2	3	3,1	1	1,2
- Inquiry officers	-	-	-	-	-	-	-	-
SUB-TOTAL	53	67,9.**	56	66,7	79	82,3	63	76,8
Independently -								
- Mediation terminated	-	-	-	-	1	1,0	-	-
- After conciliation was terminated	3	-	2	2,4	-	-	-	-
- After Conciliation Board has been refused	18	23,0	12	14,2	9	9,4	17	20,7
- After a work stoppage	2	2,6	5	6,0	1	1,0	1	1,2
- Before first conciliation meeting	-	-	2	2,4	1	1,0	-	-
- Strike vote taken	-	-	-	-	-	-	-	-
SUB-TOTAL	23	29,5.**	21	25,0	12	12,5	18	22,0.**
Abandoned -								
- Conciliation stage	-	-	1	1,2	-	-	-	-
- Conciliation terminated	-	-	1	1,2	1	1,0	-	-
- After Conciliation Board has been refused	-	-	-	-	2	2,1	1	1,2
- Mediation stage	-	-	1	1,2	1	1,0	-	-
- Mediation terminated due to closure of business	2	2,6	-	-	-	-	-	-

	1983-1984*		1984-1985		1985-1986		1986-1987	
	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases	Number of cases	% of closed cases
- Certification of new bargaining agent	-	-	-	-	-	-	-	-
- Company sold	-	-	2	2,4	-	-	-	-
- Strike vote taken, no further action	-	-	2	2,4	1	1,0	-	-
SUB-TOTAL	2	2,6	7	8,3.**	5	5,2.**	1	1,2
TOTAL (cases closed)	78	100,0	84	100,0	96	100,0	82	100,0
PENDING AS OF March 31, 1986								
- Conciliation stage	11		23		13		20	
- Conciliation terminated, no further developments	-		1		-		1	
- Conciliation Board	-		-		-		-	
- After Conciliation Board has been refused	3		1		3		4	
- Mediation stage	-		1		-		4	
- Arbitration Board	-		-		-		-	
- Due to work stoppage in progress	-		2		-		-	
- Lock-out notice given, no further action	1		-		-		-	
- Strike vote taken, no further action	-		2		1		2	
- Tentative agreement reached, pending ratification	-		3		1		-	
- Application for Conciliation Board	-		1		-		-	
- Application for decertification	-		-		1		-	
- Conciliation denied	-		-		-		1	
SUB-TOTAL	15		34		19		32	

* Revised May 1984

** Percentage expressed within sub-total components may vary due to rounding.

TABLE 4
WORK STOPPAGES IN NEW BRUNSWICK

April 1, 1986 to March 31, 1987

Listed in order of commencement date

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
IRA/ Construction	Key Mechanical Limited; Al's Mechanical Limited; Brunswick Sheet Metal Ltd.; Boudreau Sheet Metal Works Limited; Moncton Plumbing & Supply Company Limited, Moncton, NB; Steen Mechanical Contractors Limited, Saint John, NB; Sunny Corner Mechanical Ltd.; Newcastle, NB	Sheet Metal Workers' International Association, Local 437	86-04-14 86-04-18/ 150.00	Unsanctioned Strike/ 30	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Manufacturing	Domtar Chemicals Limited, Newcastle, NB	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2911	86-04-17 86-04-17/ 3.50	Unsanctioned Strike/ 14	Contracting out
IRA/ Trade	Co-operative Farm Services Limited, Moncton, NB	Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 1065	86-04-17 86-06-10/ 1089.00	Legal Lockout/ 94	Renegotiation of Collective Agreement

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
IRA/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Company Limited, Moncton, NB	Sheet Metal Workers' International Association, Local 437	86-04-17 86-04-18/ 10.00	Legal Lockout/ 5	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Manufacturing	Domglas Inc., Moncton, NB	Aluminum, Brick and Glass Workers International Union, Local 256	86-05-03 86-06-20/ 7587.00	Legal Strike/ 226	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Construction	East Coast Masonry Ltd.; Maillet & Hillman Ltd., Fredericton, NB	International Union of Bricklayers and Allied Craftmen, Local 2	86-05-30 86-06-23/ 323.00	Legal Strike/ 19	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Construction	W. J. Beairsto Co. Ltd.; Master Applicators Ltd.; Leby Fixtures & Interiors Ltd.; Beauville Decorators Ltd.; Richard & B. A. Ryan (Atlantic) Limited; Multi-Ventures Ltd.; Maritime Insulation Ltd.; Delta Electric Co. Ltd.; Barley Sprinkler Sales Ltd.; Security Mechanical Ltd.; Rosco Steel Ltd.; Dobbelsteyn Electric Ltd.; M.R.B. Contractors Ltd.; Gardner Electric Co. Ltd.; Fredericton, NB	International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, Local 131; International Union of Bricklayers and Allied Craftmen, Local 2; International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 752; United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386; International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2166;	86-05-30 86-06-04/ 176.00	Unsanctioned Strike/ 95	Respecting picket line set up by Bricklayers'

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
		International Union of Operating Engineers, Local 946; Labourers' International Union of North America, Local 1278; Sheet Metal Workers' International Association, Local 437; International Brotherhood of Painters and Allied Trades, Local 1151; United Association of Journeyman and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 772			
IRA/ Manufacturing	NBIP Inc., Dalhousie, NB	Office and Professional Employees International Union, Local 114; Canadian Paperworkers Union, Locals 146, 164 and 263	86-06-02 86-06-03/ 1360.00	Unsanctioned Strike/ 680	Respecting picket line set up by CPU, Local 4
IRA/ Construction	FMC of Canada Ltd. Chatham, NB	International Union of Bricklayers and Allied Craftmen, Local 4; United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Locals 1458 and 1386; International	86-06-10 86-06-11/ 175.00	Unsanctioned Strike/ 207	Respecting picket line set up by Sheet Metal Workers, Local 437

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
		Brotherhood of Electrical Workers, Local 2166; International Union of Operating Engineers, Local 946; Labourers' International Union of North America, Local 1079; Sheet Metal Workers' International Association, Local 437			
FEDERAL/	CN Shops, Moncton, NB	International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 594; Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers, Locals 5, 6, 288 and 292	86-06-20 86-06-20/ 31.30	Unsanctioned Strike/ 500	Future job security
IRA/ Manufacturing	Fraser Inc., Edmundston, NB	Canadian Paperworkers Union, Locals 4 and 283	86-06-30 86-07-02/ 242.00	Unsanctioned Strike/ 115	Respecting picket line set up by CPU, Local 29
IRA/ Manufacturing	Fraser Inc., Edmundston, NB	Canadian Paperworkers Union, Local 29 1800.00	86-06-30 86-07-02/ 600	Unsanctioned Strike/	Contracting out
IRA/ Construction	Various Construction Firms, Moncton, NB	United Brotherhood of Carpenters and	86-07-29 86-07-29/	Unsanctioned Strike/	Renegotiation of Collective

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
		Joiners of America, Local 1386	100.00	100	Agreement
IRA/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Co. Ltd.; Key Mechanical Ltd.; Sam Ermens Plumbing & Heating Ltd.; D. W. Fowler Ltd.; Electrical & Refrigeration Service Ltd.; Blair's Plumbing & Heating Ltd.; Controls & Equipment Ltd.; Honeywell Ltd.; George's Plumbing & Heating (1985) Ltd.; Paul's Plumbing & Heating Ltd., Moncton, NB	United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 694	86-08-11 86-08-14/ 156.00	Legal Strike/ 39	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Co. Ltd.; Key Mechanical Limited; Sam Ermens Plumbing & Heating Ltd.; D. W. Fowler Ltd.; Electrical & Refrigeration Service Ltd.; Blair's Plumbing & Heating Ltd.; Controls & Equipment Ltd.; Honeywell Ltd.; George's Plumbing & Heating (1985) Ltd.; Paul's Plumbing & Heating Ltd., Moncton, NB	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386; Sheet Metal Workers' International Association, Local 437	86-08-11 86-08-14/ 316.00	Unsanctioned Strike/ 79	Respecting picket line set up by UA, Local 694

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
IRA/ Manufacturing	Atlantic Industries (NB) Ltd.; Sackville, NB	United Steelworkers of America, Local 8215	86-08-11 86-08-11/ 7.50	Legal Strike/ 15	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Accommodation, Food and Beverage	V.S. Services Limited, Saint John, NB	Canadian Union of Public Employees, Local 846	86-08-13 86-08-13/ 0.80	Unsanctioned Strike/ 12	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Government Service	City of Edmundston, NB	Canadian Union of Public Employees, Local 60	86-10-04 86-10-20/ 925.00	Legal Lockout/ 100	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Manufacturing	Pêcheries Caraquet Limited, Caraquet, NB	Canadian Seafood and Allied Workers' Union, Local 128	86-10-22 86-11-03/ 368.00	Legal Strike/ 46	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Construction	Simpson Construction Ltd., Fredericton, NB	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1386; United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe-fitting Industry of the United States and Canada, Local 772	86-12-01 86-12-07/ 15.00	Unsanctioned Strike/ 22	Respecting picket line set up by external organization to demonstrate for their cause
IRA/ Manufacturing	Burchill Plywood (1984) Ltd., Nelson-Miramichi,	International Woodworkers of	87-02-18 87-02-18/	Unsanctioned Strike/	Objection to employer action

JURISDICTION/ INDUSTRY	EMPLOYER	UNION	START-END/ WORKING DAYS LOST	STATUS/ WORKERS	CAUSE
	NB	America, Local 1-306	70.00	70	against fellow workers
IRA/ Manufacturing	Rothesay Pulp & Paper Ltd., Saint John, NB	Canadian Paperworkers Union, Local 601	87-03-03 87-03-03/ 0.20	Unsanctioned Strike/ 6	Charge of violation of Collective Agreement
IRA/ Manufacturing	Rothesay Pulp & Paper Ltd., Saint John, NB	Canadian Paperworkers Union, Local 601	87-03-05 87-03-05/ 94.00	Unsanctioned Strike/ 250	Objection to employer action against fellow workers
IRA/ Construction	PFP Installations Limited, Saint John, NB; Sunny Corner Mechanical (1976) Ltd., Newcastle, NB	United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1458	87-03-31 87-04-06/ 4.00	Legal Strike/ 4	Renegotiation of Collective Agreement
IRA/ Construction	PFP Installations Limited, Saint John, NB; York Structural Steel Ltd., Fredericton, NB; Sunny Corner Mechanical (1976) Ltd., Newcastle, NB	International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 752; United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1023; International Union of Operating Engineers, Local 946; Labourers' International Union of North America, Local 1079	87-03-31 87-04-06/ 40.00	Unsanctioned Strike/ 40	Internal union problem

FIGURE 1

Working Days Lost under the Industrial Relations Act by Fiscal Year

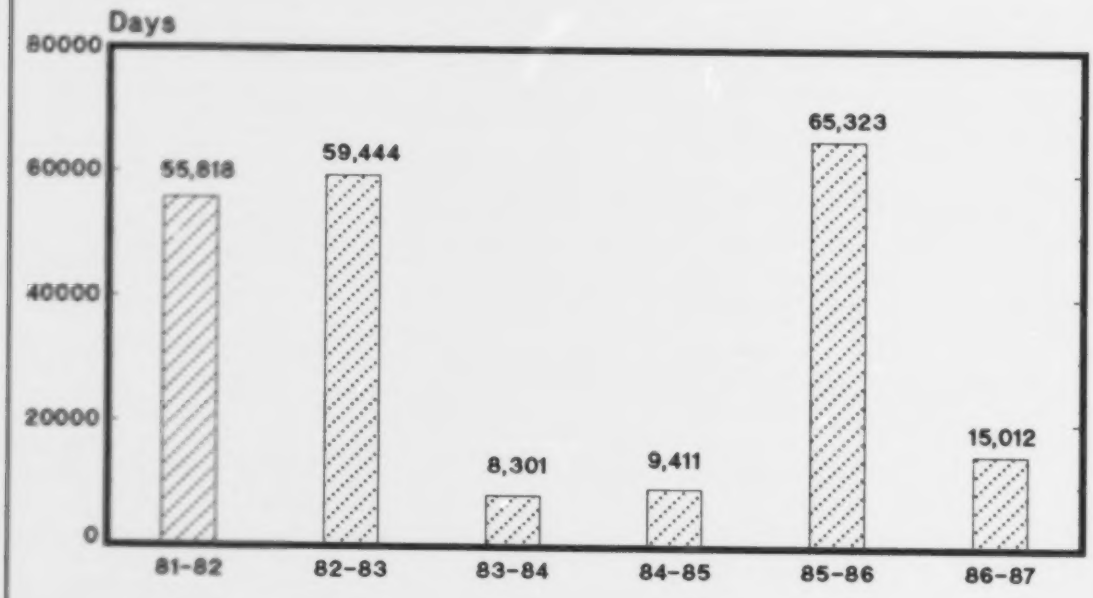
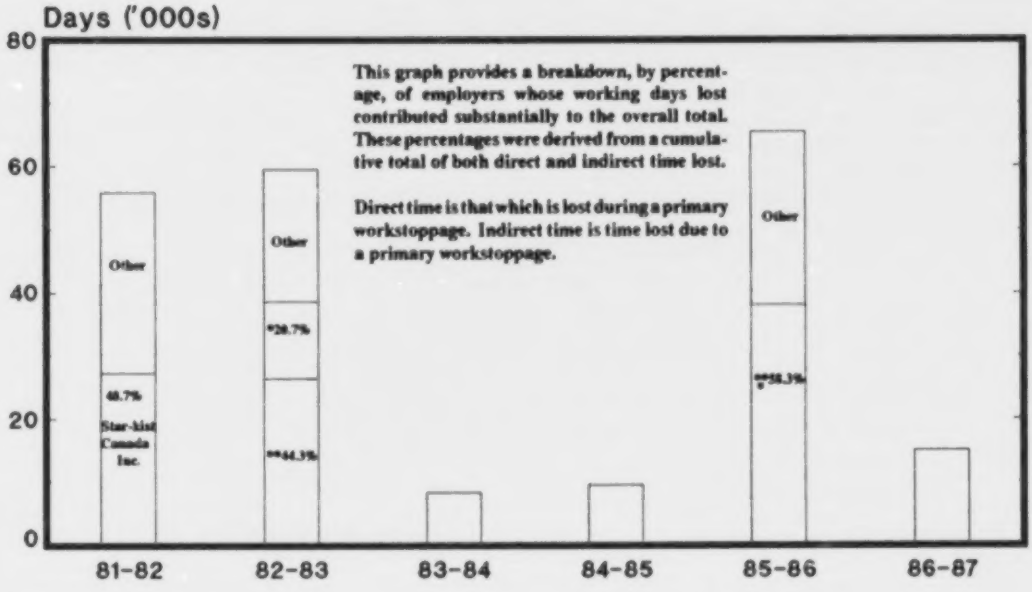


FIGURE 2

Working Days Lost Under the Industrial Relations Act by Fiscal Year



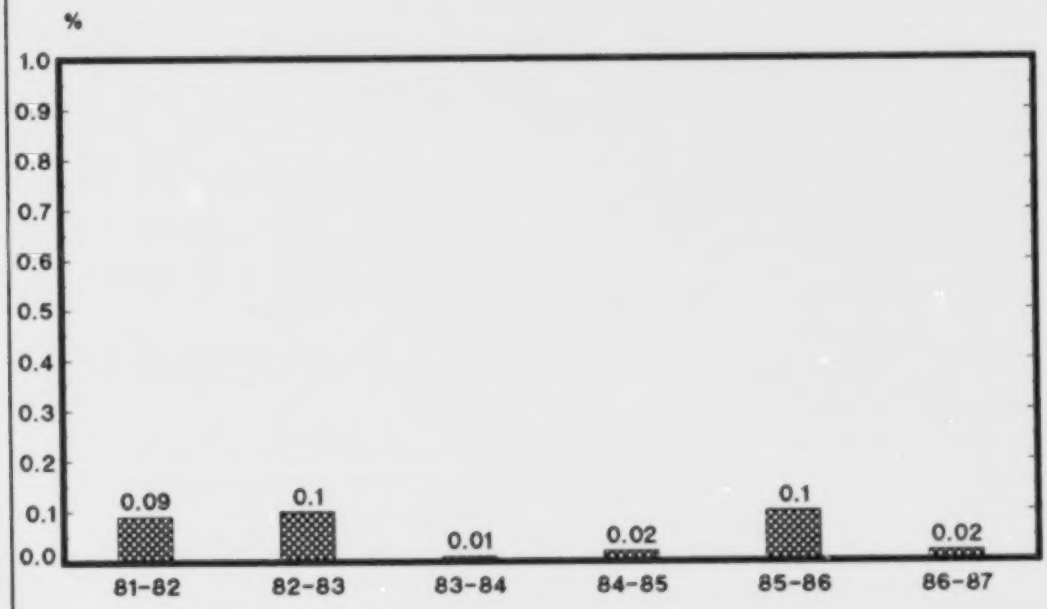
* Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co. Ltd.

** This lost time occured on projects at NBIP, Fraser Inc., Potash Company of America, and Mount Pleasant when the Carpenters 1458 and 2262 (Millwrights) brought about the workstoppage.

*** Consolidated Bathurst Inc.

FIGURE 3

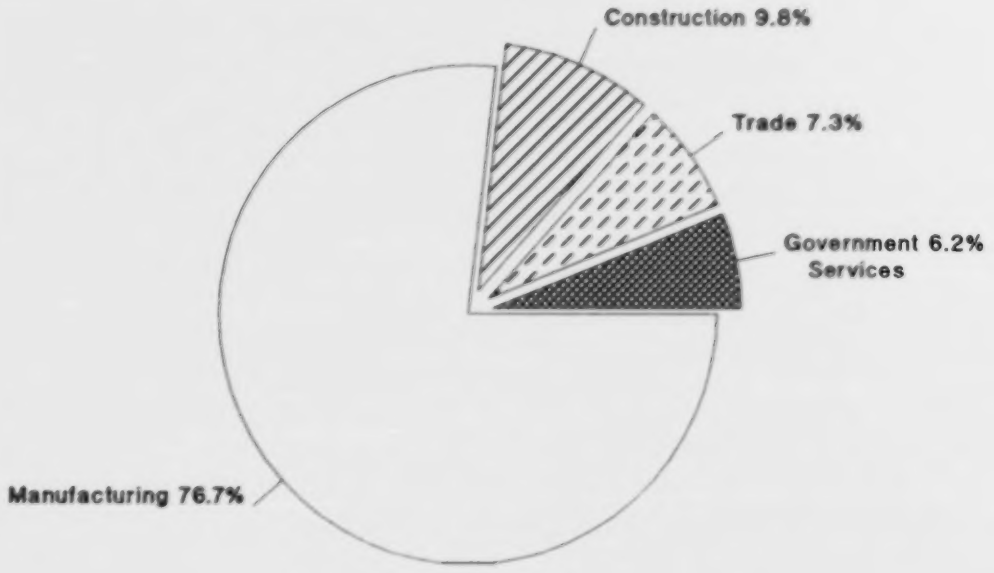
Percentage of Estimated Annual Working Time Lost Due to Workstoppages in New Brunswick by Fiscal Year (all jurisdictions)



NOTE: Estimated annual working time is the average non-agricultural employment per day multiplied by the total number of working days within the year.

FIGURE 4

Industrial Distribution of Working Days Lost under the Industrial Relations Act, Fiscal Year 1986-87



TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES DIVISION

DONALD R. BOUDREAU

ASSISTANT DEPUTY MINISTER

TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES DIVISION

The Technical and Inspection Services Division carries out design registration, plan review, licensing, permit issuance, and inspection functions. An objective of the division is to ensure minimum levels of public health and safety are maintained through the enforcement of legislation, standards and codes in regards to:

Building construction, electrical and plumbing installations, fire prevention, tourism accommodation installations, New Brunswick Housing Corporation related building projects and new residential wells and septic systems.

Boilers and pressure vessels, L.P. and medical gas, amusement devices, elevators and lifts, motor vehicle dealerships and licensed inspection stations.

The licensing of stationary engineers, gas personnel, plumbers and plumbing contractors, electricians and electrical contractors, welders and steamfitters/pipefitters.

The issuance of plumbing and electrical permits.

The division is made up of four (4) branches, the Mechanical Inspection Branch, the Building Inspection Branch, the Design Registration and Plans Review Branch, and the Technical and Engineering Support Branch.

MECHANICAL INSPECTION BRANCH

Dale Ross, Director

Branch Objective

To ensure, through the delivery of various inspection programs, that minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated Regulations, Standards and Codes are adhered to:

The Boiler and Pressure Vessel Act.

The Elevators and Lifts Act.

The Motor Vehicle Act.

Branch Services

Provision of inspection services for boilers, pressure vessels, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations, elevators and lifts, amusement devices, automobile dealerships, and licensed motor vehicle inspection stations.

Examination and licensing of welders, stationary engineers, gas personnel and steamfitters/pipefitters.

BUILDING INSPECTION BRANCH

Bill Hall, Director

Branch Objective

To ensure through the delivery of various inspection programs, that minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated Regulations, Standards, Codes and in some cases various other Department's inspection policies are adhered to:

The Electrical Installation & Inspection Act.

The Plumbing Installation & Inspection Act.

The Fire Prevention Act.

The Manufactured Homes Act.

The Tourism Development Act.

The Community Planning Act.

The Health Act.

The New Brunswick Housing Corporation Act.

Branch Services

Provision of inspection services for electrical, plumbing, structural, fire prevention, new residential wells, new residential septic systems, tourism accommodation installations and New Brunswick Housing Corporation related building projects.

DESIGN REGISTRATION & PLANS REVIEW BRANCH

Carroll Kimball, Director

Branch Objective

To ensure that public safety and minimum requirements incorporated under the following Acts as well as associated regulations, standards and codes are adhered to:

Electrical Installation and Inspection Act.

The Plumbing Installation and Inspection Act.

The Elevators and Lifts Act.

The Boiler and Pressure Vessel Act.

The National Building Code., re Fire Safety aspects.

The Canada Fire Code.

Branch Services

Carry out design registration functions for boilers and pressure vessels, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations.

Carry out plan review functions for electrical installations, fire safety, boiler and pressure vessel installations, pressure piping systems, nuclear systems, propane and medical gas installations. In the case of plan review functions for plumbing installations and elevator installations, the appropriate chief inspectors presently retain that responsibility.

Carry out review and registration of welding procedures.

Carry out review and assist in the preparation of Quality Assurance Manuals.

TECHNICAL & ENGINEERING SUPPORT BRANCH

Peter Fitzpatrick, Director

Branch Objective

To ensure the provision of required technical support to all division staff as well as ensure provision of division headquarters administrative support services.

Branch Services

Administer and maintain current the Electrical Installation and Inspection Act, the Plumbing Installation and Inspection Act, the Boiler and Pressure Vessel Act, the Elevator and Lifts Act, the Manufactured Homes Act, as well as provide input to a variety of related codes and standards.

Provide for a periodic audit to be carried out on inspection and plan review staff to ensure uniform application across the Province of inspection and plans review procedures developed by the Branch.

Provide the required technical assistance and or interpretative support to all division staff through the various Chief Inspectors.

Responsibility for the identification of staff training needs as well as coordinating the development and implementation of required training programs to address these needs.

Development and implementation of required division E.D.P. systems.

Provision of clerical, and secretarial support for division Headquarters staff.

Coordination and development of the division budget.

Provision of necessary information to division management to ensure control over expenditures, revenues and provide information necessary for planning purposes.

Licensing of electricians, electrical contractors, plumbers, plumbing contractors and factory built home dealers.

1986 - 87 HIGHLIGHT

- As a result of an Office of Government Reform recommendation to amalgamate various Provincial building and accommodation inspection functions in the Department of Labour, a number of inspector and management positions were transferred to the division from the New Brunswick Housing Corporation, the Department of Transportation, and the Department of Tourism, Recreation and Heritage. This resulted in an extensive division reorganization.

TABLE 1

TECHNICAL AND INSPECTION SERVICES DIVISION

STATISTICAL SUMMARY

APRIL 1, 1986 - MARCH 31, 1987

INSPECTIONS CARRIED OUT	
Boiler and Pressure Vessel	12 955
Electrical	8 297
Elevators and Lifts	1 333
Fire	1 611
Gas	1 040
Plumbing	7 675
PERMITS ISSUED	
Electrical	17 469
Plumbing	3 384
LICENCES ISSUED/RENEWED	
Electricians	1 857
Electrical Contractors	571
Gas Personnel	971
Plumbing	498
Plumbing Contractors	233
Stationary Engineer	1 912
Steamfitter/Pipefitters	130
Welders	2 008
EXAMINATIONS AND TESTS CONDUCTED	
Gas	309
Stationary Engineer	648
Welders	2 868
PLANS/DESIGNS REVIEWED OR REGISTERED	
Boiler and Pressure Vessel	324
Electrical	550
Elevators	43
Fire	975
Gas	621
Plumbing	367

HUMAN RIGHTS COMMISSION

DR. NOËL KINSELLA
CHAIRMAN

HUMAN RIGHTS COMMISSION

J. Michael O'Brien, Director

The New Brunswick Human Rights Commission is the agency charged with the enforcement of the New Brunswick Human Rights Code. This legislation, which was first passed in 1967 and later amended, provides protection from discrimination on the basis of race, colour, religion, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status and sex. The areas covered are employment, housing, public services, accommodations, facilities, and advertising.

The Commission has two main areas of focus: dispute settlement and education, the objective of which is to eliminate prejudicial attitudes and discriminatory practices and policies.

Activities

DISPUTE SETTLEMENT

The Commission investigated 142 formal complaints during the year under review. Employment discrimination continues to form the largest category of complaint. Sex discrimination and physical disability discrimination form the two largest categories of complaint, by variable.

Please refer to Appendix A for a list of cases by category and variable.

BOARD OF INQUIRY

When all efforts by the Commission to resolve a complaint fail, a Board of Inquiry may be appointed by the Minister of Labour, pursuant to section 20 (1).

During 1986-87, the case of Nola MacKay et al - vs- Kings Landing Corporation was heard. The complainants alleged discrimination on the basis of sex, stating that the employer did not value their work as highly as that performed by male employees at Kings Landing, although the household tasks performed by the women required "the skills and talents the same or higher than the men's".

In a decision handed down on November 18, 1986, the Board found as follows:

1. Kings Landing, by placing its male and female Costumed Site Interpreters in the same pay category, had in effect demonstrated its belief that the work performed by the men and women was equal in value to the Corporation.

2. It was application of the rules and guidelines, rather than the rules and guidelines themselves, that resulted in a finding of discrimination.

3. Employer took steps to adjust wages of male employees, working side by side with other males doing the same work, while it ignored the same concerns of female employees working in similar circumstances.

The Board found a prima facie case of pay discrimination based on sex and ordered Kings Landing to pay back wages to all of the complainants who were not at the top of the wage scale as well as a nominal $100.00 damages to each complainant for loss of dignity and self-esteem.

PUBLIC EDUCATION

The public education function of the Commission is becoming increasingly important as we are challenged by the need to develop a sense of understanding and commitment to human rights in New Brunswick.

The Commission was pleased to be involved in an exciting human rights curriculum project with the Canadian Human Rights Foundation and the New Brunswick Department of Education. A seven unit Model Teaching Unit on Human Rights was field tested in four New Brunswick elementary schools. Drafted by a committee of education experts, the unit is designed to introduce elementary school students to the basic principles and practices of human rights. The unit will continue to be tested throughout 1987.

The Commission convened a conference regarding this curricula, the intention of which was to increase awareness and knowledge of human rights. Participants included officials of the Department of Education, the Canadian Human Rights Foundation,

school superintendents, and supervisors as well as teachers and Human Rights Commission staff.

The Commission also provided speakers for schools, universities, employees' and employers' associations, community and civic groups during 1986-87.

NATIVE PERSONS DESK

The responsibilities of this activity focus on community development, education and dispute settlement, with a view to increasing Native employment participation in the public and private sectors.

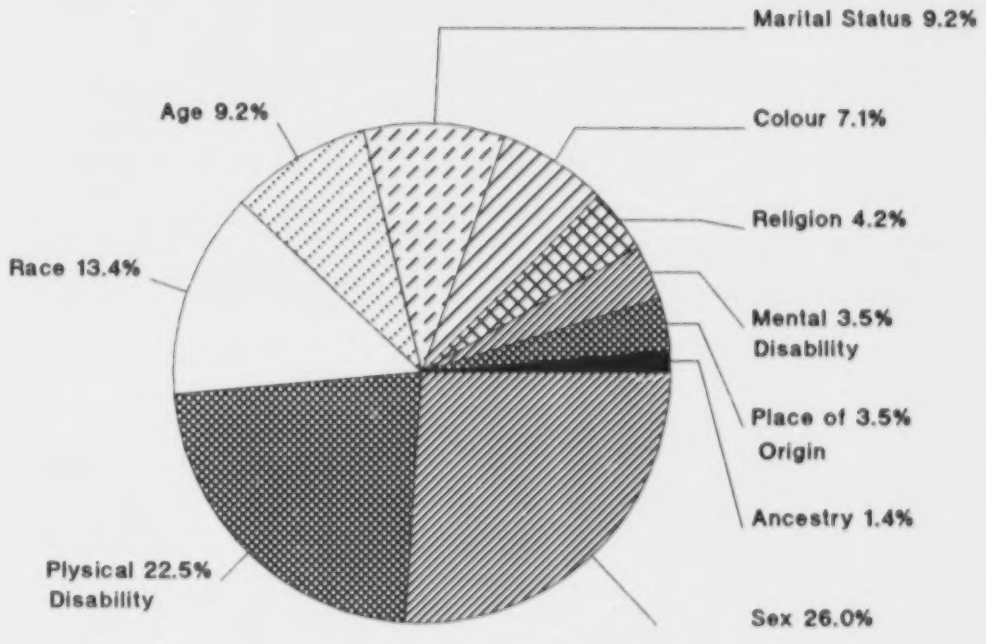
TABLE 1

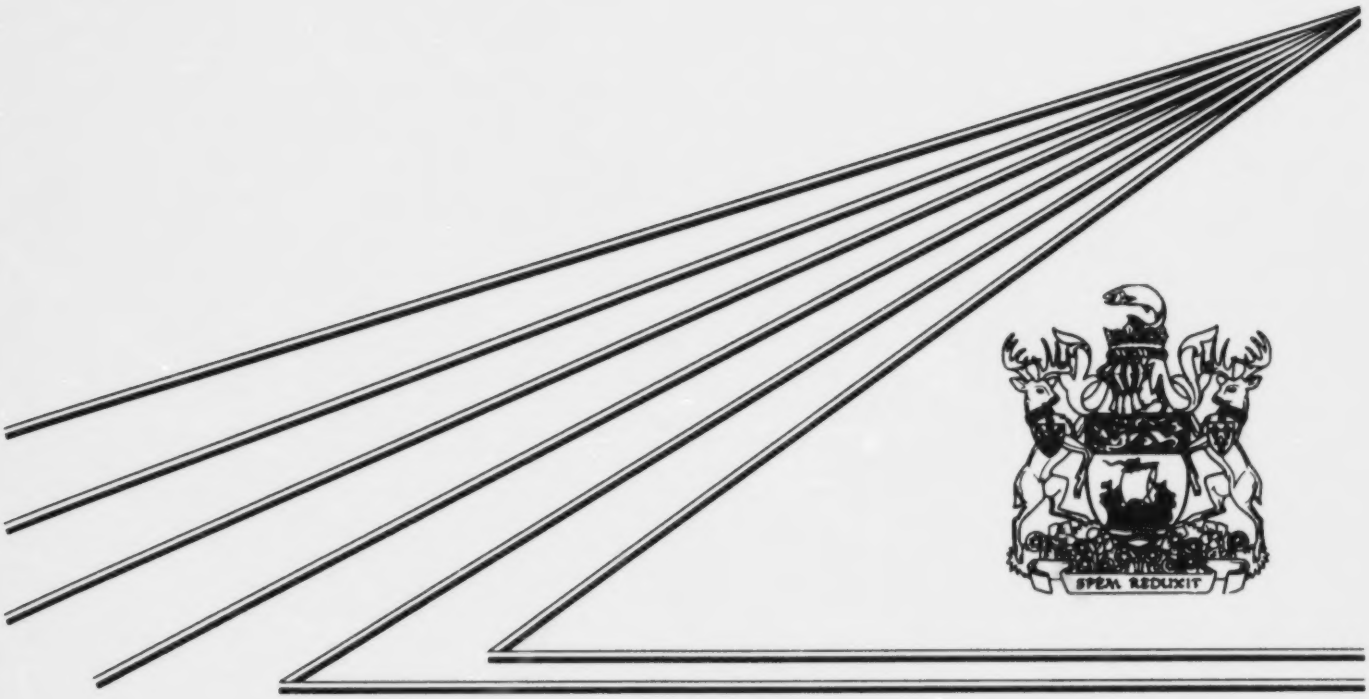
BREAKDOWN OF FORMAL COMPLAINTS BY STATUATORY CATEGORY AND VARIABLE

	AGE	SEX	MARITAL STATUS	PHYSICAL DISABILITY	MENTAL DISABILITY	RACE	RELIGION	PLACE OF ORGIN	ANCESTRY	COLOUR	TOTAL
EMPLOYMENT	10	36	6	26	5	5	1	3	1	4	97
HOUSING			3								3
SERVICES	3		4	5		14	5		1	6	38
PUBLICITY		1		1				2			
CONTRACTS											
TOTAL	13	37	13	32	5	19	5	5	2	10	142

FIGURE 1

BREAKDOWN OF FORMAL CASES
RECEIVED BY GROUNDS OF COMPLAINT
(Percentage of the Total Number of Complaints Received)



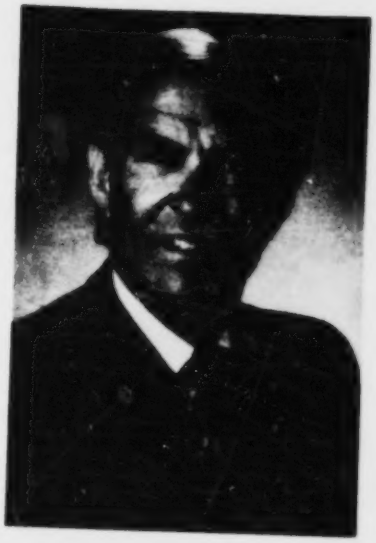


1986 - 1987

RAPPORT ANNUEL

Nouveau-Brunswick

Ministère du Travail



le 31 mars 1987

L'Honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministère du Travail pour la période du 1er avril 1986 au 31 mars 1987.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'assurance de ma très haute considération.

Mike McKee

Le ministre du Travail

L'Honorable Mike M^cKee
Ministre du Travail
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

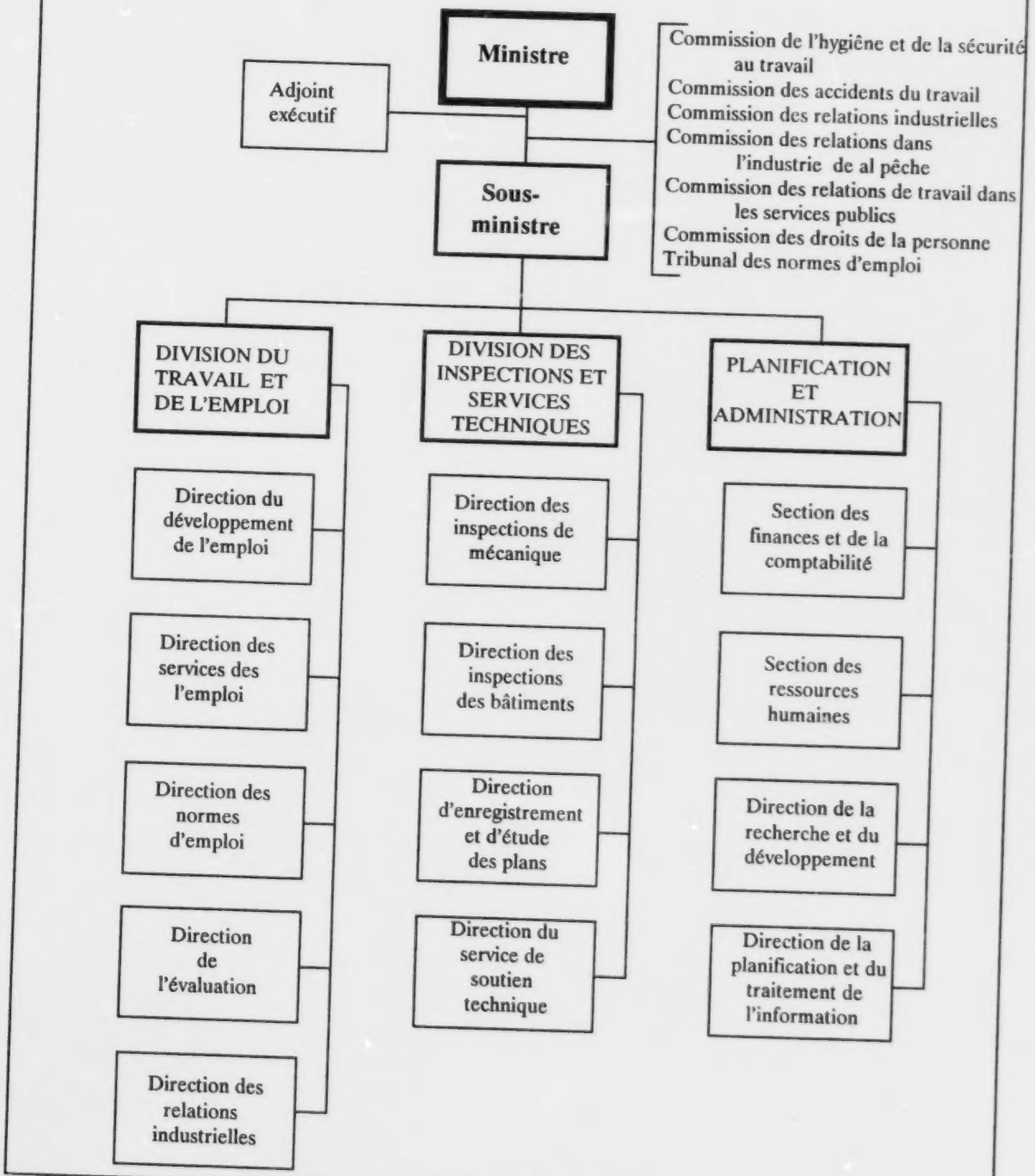
J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel du ministre du Travail pour l'année financière terminée le 31 mars 1987.

J'ai l'honneur d'être, Monsieur,

Votre tout dévoué,

J. Roushorne
Sous-ministre

MINISTÈRE DU TRAVAIL


Ministre
Adjoint exécutif
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
Commission des accidents du travail
Commission des relations industrielles
Commission des relations dans l'industrie de al pêche
Commission des relations de travail dans les services publics
Commission des droits de la personne
Tribunal des normes d'emploi
Sous-ministre
DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Direction du développement de l'emploi
Direction des services des l'emploi
Direction des normes d'emploi
Direction de l'évaluation
Direction des relations industrielles
DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES
Direction des inspections de mécanique
Direction des inspections des bâtiments
Direction d'enregistrement et d'étude des plans
Direction du service de soutien technique
PLANIFICATION ET ADMINISTRATION
Section des finances et de la comptabilité
Section des ressources humaines
Direction de la recherche et du développement
Direction de la planification et du traitement de l'information

LOIS MISES EN APPLICATION PAR LE

MINISTÈRE DU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les chaudières et appareils à pression

Loi sur les installations électriques et leur inspection

Loi sur les ascenseurs et les monte-charges

Loi sur ler normes d'emploi

Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche

Loi sur les droits de la personne

Loi sur les relations industrielles

Loi sur les maisons mobiles

Loi sur l'enregistrement des régimes de pension

Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose

Loi sur les accidents du travail

BUREAU RÉGIONAUX DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Centre régional de Saint John
439, rue Prince, Quest
4e étage
SAINT JOHN (N.-B.)
E2L 4Y9
(506) 658-2505

552, chemin Mountain
MONCTON (N.-B.)
E1C 2N8
(506) 858-2510

360, rue St. George
BATHURST (N.-B.)
E2A 1B9
(506) 547-2087

337, rue Water
CHATHAM (N.-B.)
E1N 1B2
(506) 773-5866

176, rue Canada
C. P. 1050
ST. QUENTIN (N.-B.)
E0K 1J0
(506) 235-2475

Place Bicentenaire
C. P. 5001
200, rue King
WOODSTOCK (N.-B.)
E0J 2B0
(506) 328-9961

Édifice municipale
157, rue Water
C. P. 5001
CAMPBELLTON (N.-B.)
E3N 3G4
(506) 753-4423

Carrefour Assumption
121, rue Church
C. P. 5001
EDMUNDSTON (N.-B.)
E3V 3L3
(506) 735-8824

472, rue York
C. P. 6000
FREDERICTON (N.-B.)
E3B 5H1
(506) 453-2740

TABLE DES MATIERES

DIVISION DE LA PLANIFICATION ET ADMINISTRATION 1

Direction des finances et de la comptabilité 3
Direction des ressources humaines 3
Direction de la recherche et du développement 4
Direction de la planification et du traitement de l'information 5
Bureau de défense des droits des travailleurs 6
Commission des relations industrielles 6
Commission des relations dans l'industrie de la pêche 7
Tribunal des normes d'emploi 7

Tableaux

Tableau 1 - Commission des relations industrielles
demandes, plaintes, renvois
1er avril 1986 - 31 mars 1987 8

Tableau 2 - Affaires sur lesquelles a statué le tribunal des normes d'emploi 10

DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 11

Direction du développement de l'emploi 13
Direction des services de l'emploi 14
Direction des normes d'emploi 16
Direction de l'évaluation 17
Direction des relations industrielles 18

Tableaux

Tableau 1 - Statistiques sur les normes d'emploi 1986 - 1987 19

Tableau 2 - Procédures sur les normes d'emploi
1er avril 1986 - 31 mars 1987 21

Tableau 3 - Procédures en matière de relations industrielles 23

Tableau 4 - Arrêts de travail au Nouveau-Brunswick
1er avril 1986 - 31 mars 1987 25

Figure 1 - Jours ouvrables perdus par année financière sous le
régime de la Loi sur les relations industrielles 34

Figure 2 - Jours ouvrables perdus par année financière sous le
régime de la Loi sur les relations industrielles 35

Figure 3 - Pourcentage, par année financière, du temps de travail annuel approximatif perdu à cause d'arrêts de travail au Nouveau-Brunswick (total des compétences) 36

Figure 4 - Jours ouvrables perdus par industrie en vertue de la Loi sur les relations industrielles pour l'année financière 1986-1987 37

DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES 39

Direction des inspections de mécanique 41
Direction des inspections des bâtiments 41
Direction d'enregistrement et d'étude des plans 42
Direction du service de soutien technique 42

Tableaux

Tableau 1 - Division des inspections et services techniques résumé statistique 44

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE 45

Tableaux

Tableau 1 - Réparation du nombre des plaintes officielles par catégorie statutaire et motif 49

Figure 1 - Réparation du nombre de dossiers officiels reçue par motif de plaintes 50

PLANIFICATION ET ADMINISTRATION

M. W. McGUIGAN
DIRECTEUR EXÉCUTIF

PLANIFICATION ET ADMINISTRATION

M. W. McGuigan, Directeur exécutif

La Division de la planification et de l'administration offre des services aux grandes divisions opérationnelles du Ministère en ce qui concerne l'administration, les finances, le personnel ainsi que la planification et le traitement de l'information; de plus, elle fournit des services de soutien général aux bureaux régionaux. Elle est responsable du Bureau de défense des droits des travailleurs ainsi que des programmes en matiére de multiculturalisme et d'immigration et fait fonction, en outre, d'agent de liaison et de coordonnatrice pour ce qui est de l'administration de la Commission des relations industrielles, de la Commission des relations dans l'industrie de la pêche, du Tribunal des normes d'emploi et de la Commission des droits de la personne.

Bien que les fonds pour l'administration de la Commission des relations de travail dans les services publics soient comptabilisés à l'intérieur du ministère du Travail et que l'administration globale de la Loi sur les relations de travail dans les services publics ait été fusionnée avec la gestion de la Loi sur les relations industrielles et de la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche, la Commission des relations de travail dans les services publics soumet un rapport annuel distinct.

DIRECTION DES FINANCES ET DE LA COMPTABILITÉ

Kay Harding, Directrice

La Direction fournit des services de gestion financière aux directions opérationnelles du ministère.

Activités

Coordination et planification du budget financier.

Révision et contr le des dépenses.

Préparation des prévisions et des états des recettes.

Administration des services de la paye et de la comptabilité pour le compte du ministère.

Surveillance des services de soutien administratif dans huit bureaux régionaux.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

G. W. Stillwell, Directeur

La Direction des ressources humaines fournit ses services à l'ensemble du ministère. Son r le comprend l'élaboration et l'application des tâches déléguées par le Conseil de gestion, la gestion du processus de classification et de reclassification, l'exploitation des systèmes informatisés de gestion du personnel ainsi que les activités de comités, la tenue de dossiers et la coordination de la formation linguistique et non technique. Grâce à l'élaboration et à l'application centralisées de toutes les politiques de gestion des ressources humaines et au maintien de services et de mesures de soutien, les gestionnaires du ministère peuvent déployer des efforts concertés en vue de réunir un personnel compétent, motivé et suffisant pour réaliser les programmes ministériels et fournir aux employés l'occasion de mettre leurs talents à profit.

Activités

Élaboration d'une stratégie ministérielle de gestion des ressources humaines.

Élaboration d'un système d'évaluation du rendement dans le cadre de la Stratégie de gestion des ressources humaines.

Signature officielle et distribution du Programme d'aide aux employés du ministère faisant partie de la Stratégie de gestion des ressources humaines. La distribution de cette politique a été effectuée parallèlement à une série de cours de formation et de conscientisation à l'intention des employés, des membres de comités et des surveillants.

Élaboration d'un programme d'action positive et d'égalité en matière d'emploi couvrant la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Distribution de la politique ministérielle en matière de harcèlement sexuel dans le cadre de la Stratégie de gestion des ressources humaines.

Poursuite de la participation au projet du Système d'information sur les ressources humaines, comprenant une formation de base sur ordinateur.

Poursuite des activités courantes en ce qui concerne la dotation, la classification et la reclassification ainsi que les travaux de comités.

Maintien de la liaison avec le Centre provincial de formation linguistique et le Conseil de gestion en ce qui a trait à la formation linguistique et non technique.

DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DU DÉVELOPPEMENT

Janet E. Cullinan, Directrice

La Direction de la recherche et du développement est responsable de l'élaboration et de l'application des programmes visés par la Politique provinciale relative au multiculturalisme. En plus de la prestation de ce programme, la Direction assure la coordination, l'élaboration et la gestion des directives ministérielles à l'égard de l'immigration, de l'emploi pour les femmes et de l'Organisation internationale du travail. La Direction voit à l'élaboration et au maintien du processus de planification du ministère qui coordonne l'élaboration des politiques, les exigences en matière législative et les aspects administratifs à des fins d'application, en particulier en ce qui a trait aux activités de réglementation et de législation. La Direction réalise aussi des recherches sur les politiques de travail et les tendances actuelles de la main-d'oeuvre qui ne relèvent pas de la compétence d'autres directions du ministère.

Activités

La Politique du Nouveau-Brunswick sur le multiculturalisme a été déposée à l'Assemblée législative le 29 avril 1986. En conséquence de cette politique, le Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme a été mis sur pied afin de constituer une arène propice aux communications bilatérales entre la communauté multiculturelle et le gouvernement. La première des trois réunions du Comité au cours de l'année financière a eu lieu le 2 octobre 1986. Le Comité a commencé à dresser un plan d'action en vue d'assurer l'application de la politique, et il a créé des sous-comités dans les domaines de l'éducation, de l'immigration et des femmes immigrées. On a demandé à tous les ministères du gouvernement de nommer une personne responsable des liaisons en matière de multiculturalisme de sorte à établir un réseau à l'échelle gouvernementale.

La directrice de la Direction et l'agent responsable du multiculturalisme siègent à titre de membres désignés au Comité consultatif et ils s'occupent des liaisons entre le Comité et le ministre chargé de la Politique sur le multiculturalisme.

En plus d'oeuvrer au sein du Comité consultatif ministériel, les employés de la Direction travaillent avec les divers groupes et associations multiculturels de la province ainsi qu'avec d'autres organismes et ministères fédéraux et provinciaux afin de promouvoir et de renforcer la notion d'une mosa que multiculturelle au Nouveau-Brunswick.

La Direction a continué de consulter fréquemment les représentants régionaux et nationaux d'Emploi et Immigration Canada sur des questions de politiques et de programmes fédéraux ayant trait à l'immigration dans la province. Au cours de l'année, 14 projets d'immigration concernant des entreprises ont été étudiés. En collaboration avec le bureau régional d'Emploi et Immigration Canada et les ministères du Commerce et de la Technologie, de l'Agriculture, et du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine, la Direction a organisé le colloque d'information annuel d'une durée de deux jours à l'intention des agents de recruitement des entrepreneurs immigrants, qui a eu lieu les 1er et 2 mai.

Les activités des personnes responsables des questions relatives à l'emploi des femmes ont consisté principalement à représenter le ministère et la Province aux réunions et conférences traitant de l'évolution des sujets touchant les femmes au travail, et à participer à la formulation de la politique du ministère et du gouvernement en général dans ce domaine. Parmi ses autre activités, la Direction a participé aux travaux d'un comité interministériel sur la formation et les occasions d'emploi, qui a dressé un plan d'action triennal en vue d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

La directrice a continué à représenter le ministère au sein du Comité de l'emploi des femmes de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), lequel a déposé un mémoire sur l'égalité salariale au cours de l'assemblée annuel qui a eu lieu en septembre. Parmi les projets du Comité en 1986-1987, on note la préparation d'un mémoire sur le travail

à temps partiel au Canada. Cet ouvrage sera déposé à l'assemblée annuelle de 1987 de L'ACALO. Les membres du personnel ont collaboré avec des représentants du ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse et de Travail Canada en vue de préparer la première ébauche du mémoire.

Parmi les activités internes du ministère auxquelles la Direction a pris part, il faut noter sa contribution à la préparation du plan d'égalité salariale et de la politique concernant le harcèlement sexuel. En outre, le personnel de la Direction a participé à la Phase I de l'Étude sur l'indemnisation des travailleurs.

DIRECTION DE LA PLANIFICATION ET DU TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Stuart Oulton, Directeur

La Direction de la planification et du traitement de l'information agit comme plaque tournante de l'usage intense que fait le ministère de la technologie de la bureautique. Elle veille à l'exploitation des ordinateurs et du réseau informatique du ministère, elle assure un soutien technique à tous les utilisateurs et elle coordonne les relations avec les fournisseurs et les vendeurs externes, y compris la Division des systèmes informatiques du ministère de l'Approvisionnement et des Services. Elle a aussi la responsabilité d'élaborer et d'appliquer des normes touchant l'ensemble du ministère en matière de bureautique, même si ces activités ont généralement été confiées aux soins de comités consultatifs ou si elles ont fait l'objet de consensus parmi les diverses divisions, éliminant ainsi la nécessité de toute intervention extérieure.

Activités

Groupe de l'exploitation

Le ministère a fait l'acquisition d'un premier HP3000 en mars 1982 et a ajouté un second système du même genre en décembre 1985. Le groupe de l'exploitation technique gère le fonctionnement quotidien de ces systèmes, il surveille leur rendement et il apporte les correctifs nécessaires au logiciel et à la configuration, il aide tout utilisateur qui éprouve des difficultés techniques et il s'assure que les mesures de sécurité appropriées sont observées. Ce groupe veille aussi à l'administration du "*réseau*" *de communication mis sur* pied en 1984. Ce réseau permet à tous les ordinateurs à l'usage du ministère (mini-ordinateurs) et à tous ceux qu'emploient les utilisateurs (micro-ordinateurs) de partager n'importe quelle imprimante du ministère; il donne la possibilité à tous les utilisateurs de terminaux d'avoir accès aux systèmes SPERRY et IBM (ordinateurs principaux) ou à un ordinateur situé n'importe où au monde et relié à DATAPAC; il assure aussi une interaction ponctuelle entre le personnel des régions et le bureau central du ministère à l'aide de l'un des services susmentionnés.

Au cours de l'année dernière, l'utilisation des installations décrites ci-dessus a crû de façon marquée; en effet, de plus en plus de membres du personnel ont été formés pour s'en servir, ce qui leur a permis de trouver de nouvelles possibilités d'amélioration de la productivité ou de la prestation des programmes. Vers le milieu de l'année, la nécessité d'augmenter la capacité informatique en vue de répondre à la demande était manifeste.

Groupes de soutien aux utilisateurs

Le groupe de soutien aux utilisateurs veille à faire en sorte que les employés du ministère puissent se servir des divers outils dont ils disposent. A ce titre, il dispense des cours de formation aux néophytes de l'informatique et aux personnes qui abordent un nouveau programme, il contribue à solutionner les problèmes qui se présentent dans tous les logiciels du système, il donne des conseils sur le matériel nécessaire en vue de combler les besoins cernés et il étudie de nouveaux logiciels pour s'assurer qu'ils correspondent aux attentes du ministère.

Les activités de ce groupe ainsi que les demandes de services qui lui sont adressées ne cessent de croître d'année en année, entre autres à cause de l'augmentation du nombre de personnes utilisant du matériel de bureautique et de la plus grande quantité de logiciels dont se sert actuellement le ministère.

BUREAU DE DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Richard Clark, Défenseur principal

Le Bureau de défense des droits des travailleurs aide les travailleurs blessés, les personnes à leur charge ou leurs représentants dans les cas d'appels relatifs aux accidents du travail.

Les membres du personnel sont rattachés aux bureaux régionaux à Bathurst et à Saint John ainsi qu'à un nouveau bureau ouvert à Saint-Quentin en octobre 1986. Ces bureaux dispensent leurs services à tous les travailleurs de la province.

Activités

Dans le cadre de son mandat, le Bureau de défense des droits des travailleurs a reçu 1 161 demandes directes de services et a répondu à plus de 400 demandes de renseignements au cours de l'année financière 1986-1987.

En octobre 1986, un représentant du Bureau a assisté à la première conférence canadienne des défenseurs des droits des travailleurs qui a donné lieu à d'utiles échanges d'information.

Le Bureau de défense des droits des travailleurs a participé à la Phase I de l'Étude sur l'indemnisation des travailleurs, vers la fin de l'année financière, en vue de trouver la solution à certains problèmes plut t que de se limiter à fournir des services palliatifs.

Parmi les 1 161 demandes de services reçues, 585 cas ont entra né un appel auprès des diverses instances; 356 de ces appels ont été admis. Le 31 mars 1987, 71 appels étaient encore en instance et 158 pourvois avaient été rejetés.

En se basant sur l'étude des données et sur les efforts déployés en vue d'obtenir des renseignements utiles à la cause du travailleur, on a jugé que dans 162 cas un appel n'était pas justifié.

Le Bureau a répondu à 273 demandes visant d'autres services, tels que le rajustement des prestations, l'explication en profondeur sur le niveau des prestations et le règlement de frais de déplacement.

COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

R. J. Boyd, Cadre supérieur

La Division générale de la Commission des relations industrielles a tenu 66 jours d'audience et a traité 218 demandes, plaintes et renvois. La Division de la construction a tenu 12 jours d'audience pendant lesquels elle a entendu 32 causes. Au 31 mars 1987, 18 causes enregistrées durant l'année étaient en instance. Le tableau 1 expose le sommaire des activités de la Commission par objet et par division.

Pendant l'année financière, voici les personnes qui ont été nommées, soit pour la première, soit de nouveau, aux postes indiqués ci-dessous:

DIVISION GÉNÉRALE

Wallace S. Turnbull	- *Suppléant et vice-président*
George McAllister	- *Vice-président*
Adrien Charette	- *Représentant des employés*
Barrie Hould	- *Représentant suppléant des employés*
George Vair	- *Représentant suppléant des employés*

DIVISION DE LA CONSTRUCTION

R. W. (Bob) Whitehead	- *Représentant des employés*
Hector Losier	- *Représentant suppléant des employés*
Gary Ritchie	- *Représentant suppléant des employés*

Durant l'année financière 1986-1987, une décision de la Commission a été contestée devant les tribunaux, soit celle mettant en cause la Fredericton Police Association, la Cité de Fredericton et la Fredericton Policemen's Protective Association, section locale 502 du Syndicat canadien des employés de la Fonction publique. La décision de la Cour du Banc de la Reine, rendue par le juge Ronald C. Stevenson, a renversé la position de la Commission. Toutefois, la Cour d'appel a été appelée à se prononcer sur un pourvoi intenté par la Fredericton Policemen's Protective Association, section locale 502 (SCEFP), et elle a décidé d'écarter l'ordonnance de contr le judiciaire émise par le juge Stevenson.

COMMISSION DES RELATIONS DANS L'INDUSTRIE DE LA PÊCHE

R. J. Boyd, Cadre supérieur

Au cours de l'année visée, La Commission n'a pas tenu d'audience et, par conséquent, n'a eu à traiter aucune question relative à la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche.

Pendant l'année financière, la personne suivante a été nommée au poste indiqué ci-dessous:

M. Arthur Robichaud - *Représentant suppléant des pêcheurs*

TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI

Le rôle du Tribunal des normes d'emploi consiste à agir comme organisme quasi judiciaire dans les appels relatifs aux décisions du directeur des normes d'emploi, rendues en vertu de la Loi sur les normes d'emploi.

Le président et les membres du Tribunal des normes d'emploi sont:

M. G. Stewart Baker - *Président*
M. Patrick Davis - *Vice-Président*
Mme Heather MacMillan - *Représentante de l'employeur*
M. Jacques Pelletier -*Représentante suppléant de l'employeur*
Mme Mona Beaulieu -*Représentante des employés*
M. Alexander Beckingham - *Représentant suppléant des employés*

Au cours de sa première année d'opération, le Tribunal a tenu 33 jours d'audience au cours desquels il a entendu 75 causes. Deux décisions du Tribunal on été contestées devant la Cour du Banc de la Reine, qui a rejeté les deux pourvois.

La compétence du Tribunal des normes d'emploi s'étend aux domaines suivants: indemnité de cessation d'emploi, méthode de paiement des salaires, jours fériés, salaire minimum, salaire minimum en temps supplémentaire, heures supplémentaires et taux de rémunération, périodes de paye, avis de cessation d'emploi, pourboires et commissions, période de repos hebdomadaire, indemnité de vancances, durée des vacances, congédiements arbitraires, mises à pied, indemnité de départ, relevés de rémunération, saisies de salaire, emploi d'adolescents, emploi d'un enfant, examens ou polygraphe, congés de maternité et demandes d'exemptions relatives aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi.

Le tableau 2 expose le sommaire numérique des activités du Tribunal.

TABLEAU 1

COMMISSION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

DEMANDES, PLAINTES, RENVOIS

1er AVRIL 1986 - 31 MARS 1987

	CAUSES PENDANTES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIERE	ADMISES	REJETÉES	RETIRÉES	COMPÉTENCE DÉCLINÉE	CAUSES PENDANTES A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE
DIVISION DE LA CONSTRUCTION							
Accréditations	1	11	3	1	4	4	
Résiliation des droits de négociation		*8					
Droits du successeur (syndicat)							
Conflits de compétence							
TOTAL PARTIEL	1	19	3	1	4	4	
DIVISION GÉNÉRALE							
Accréditations	5	32	19	11	4		3
Résiliation des droits de négociation	2	2	3				1
Droits du successeur (syndicat)	2	6	5	2			1

	CAUSES PENDANTES DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIERE	ADMISES	REJETÉES	RETIRÉES	COMPÉTENCE DÉCLINÉE	CAUSES PENDANTES A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE
Droits du successeur (vente d'entreprise)	2	3	4		1		
Autorisation d'engager des poursuites	1	10		8	2		1
Demandes diverses	**4	11	6	3	3		1
Plaintes pour pratique injuste	***8	***21		1	20		4
Renvoie en vertu de 107	2	5		1	1		5
Bien-fondé d'un lock-out		1					1
Conflits de compétence		1					1
TOTAL PARTIEL	26	92	37	26	31		18
GRAND TOTAL	27	111	40	27	35	4	18

* Jugées non nécessaires
** Réexaminer et modifier (2)
*** Sans fondement/terminée (4)

TABLEAU 2

AFFAIRES SUR LESQUELLES A STATUÉ LE TRIBUNAL DES NORMES D'EMPLOI
(par article de la Loi sur les normes d'emploi)

	Article 8	Article 67	Article 72
Accordée	1		
Rejetées	2		
Retirées	1	2	1
Compétence Déclinée		1	
En Instance		18	
Ordonnances/Avis Du Directeur Confirmés		26	
Ordonnances Infirmant Des Ordonnances De Saisie-Arret Et Rendues Avec Le Consentement Des Parties			7
Ordonnance Sur Consentement Infirmant Une Ordonnance Du Directeur		27	
Renvoyée Au Directeur Pour Complément D'enquete		1	
Respect D'Ordonnances De Saisie-Arret			12
Non Respect D'Ordonnances De Saisie-Arret			3
Respect Jugé Non Nécessaire			5

NOTA: L'ARTICLE 8 PRÉVOIT L'EXEMPTION DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA LOI.

L'ARTICLE 67 PERMET LA PRÉSENTATION DE DEMANDES POUR QUE LE TRIBUNAL SOIT SAISI D'UNE ORDONNANCE DU DIRECTEUR.

L'ARTICLE 72 STIPULE QUE, DANS LES CAS OU LE DIRECTEUR A SIGNIFIÉ UNE ORDON NANCE DE SAISIE-ARRET ENJOINGNANT A UNE PERSONNE DE PAYER AU TRIBUNAL LA TOTALITÉ OU UNE FRACTION DE LA SOMME QU'ELLE DOIT OU QU'ELLE EST SUR LE POINT DE DEVOIR OU DE PAYER À L'EMPLOYEUR EN QUESTION, UNE TELLE ORDON NANCE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE AUPRÈ DU TRIBUNAL EN ATTENDANT QUE LA PERSONNE S'Y CONFORME

TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

JOHN CHENIER
SOUS-MINISTRE ADJOINT

DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

La Division a comme mandat d'élaborer, de mettre en oeuvre et d'évaluer des lignes de conduite, des programmes et des services en matière de travail et d'emploi, compte tenu de directives et d'objectifs socio-économiques généraux.

Ces responsabilités sont confiées au bureau du sous-ministre adjoint et à cinq directions: Développement de l'emploi, Services de l'emploi, Normes d'emploi, Évaluation et Relations industrielles.

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Karen Mann, Directrice

La Direction du développement de l'emploi a pour mandat de favoriser la création d'emplois dans les secteurs public et privé par la mise en oeuvre de divers programmes. Pendant l'année 1986-1987, la Direction a administré douze programmes.

Activités

Le programme "Emploi dans l'entreprise" prévoyait le remboursement d'une partie du salaire versé par les employeurs établis du secteur privé aux personnes affectées à de nouveaux emplois susceptibles de devenir permanents. Le remboursement s'étendait sur une période de 26 semaines et s'élevait à 3,35 $ l'heure pour les assistés sociaux ou les personnes handicapées, à 2,75 $ l'heure pour les jeunes et à 2,50 $ l'heure pour les personnes de plus de 25 ans. Le mode de paiement assurait le versement de la subvention pendant douze semaines consécutives, suivi d'une interruption de paiement pendant les huit semaines suivantes, après quoi les versements étaient repris pour les quatorze dernières semaines.

Le programme "Action-Travail" a été conçu dans le but de donner aux bénéficiaires d'assistance sociale ainsi qu'aux personnes non admissibles aux prestations d'assurance-chômage, ou ayant presque épuisé leur droit aux prestations, l'occasion d'acquérir une expérience pratique pendant une période d'au plus 20 semaines. Les ministères et organismes du gouvernement provincial désignés dans les Parties I, II et III de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics étaient les employeurs admissibles au titre du programme.

Le Programme de développement touristique, administré en collaboration avec le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine, visait à favoriser l'aménagement d'installations touristiques tout en stimulant la création de nouveaux débouchés d'emploi dans l'industrie de la construction. Le programme prévoit le remboursement d'une partie des frais directs et indirects de main-d'oeuvre, jusqu'à concurrence de 30 000 $ par projet. Pour être admissibles, les projets devaient améliorer la rentabilité de l'industrie et des installations touristiques.

Le programme "Lancement de carrière" a été conçu à l'intention des diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire qui n'ont pas réussi à se trouver un premier emploi dans leur domaine, afin de leur faciliter la transition du milieu étudiant au marché du travail. Les entreprises du secteur privé admissibles et disposées à créer pour ce groupe des emplois susceptibles de devenir permanents avaient droit à des remboursements partiels, jusqu'à concurrence de 5 000 $, au titre des salaires versés à ces travailleurs. Ce programme s'adressait aux personnes qui n'avaient pas réussi à trouver un emploi dans leur domaine au cours des six mois suivant l'obtention de leur diplôme. Ce critère ne s'appliquait pas aux candidats handicapés.

Au cours de l'année 1986-1987, le programme "Opportunités -Nouveau-Brunswick" a été lancé afin de permettre aux organismes bénévoles et à but non lucratif d'améliorer leurs services. Le programme prévoit le versement d'une contribution maximale de 4 $ l'heure au titre du salaire ainsi que les avantages sociaux pour une période ne dépassant pas 20 semaines. La préférence a été accordée aux projets fournissant de l'emploi aux femmes, aux autochtones et aux personnes handicapées. Opportunités - Nouveau-Brunswick fournissait une expérience pratique à ces groupes cibles, leur permettant d'acquérir des habiletés monnayables et d'améliorer leurs perspectives d'emploi.

Le Programme d'emploi pour l'industrie des pêches se voulait une réponse à la situation que connaissent les travailleurs des usines de transformation du crabe et du homard qui n'ont pas été rappelés par l'industrie en

1985 ou à qui on ne prévoyait pas faire appel en 1986. Ce programme a aidé les fabricants et les entreprises de transformation à augmenter ou à diversifier leur production. Le programme prévoyait le remboursement de 50 p. cent du salaire, jusqu'à concurrence de 3,50 $ l'heure, pendant une période de 10 semaines. Les travailleurs déplacés ont obtenu de l'aide dans leur recherche d'un autre emploi susceptible de devenir permanent. Le programme a également encouragé la diversification de la base industrielle.

Le Programme d'action immédiate offre beaucoup de flexibilité et favorise les initiatives individuelles originales ayant pour but de solutionner des problèmes critiques d'emploi auxquels ne peuvent répondre les programmes établis. Le programme met tout particulièrement l'accent sur l'aide aux services d'orientation dans les secteurs qui connaissent des mouvements considérables de main-d'oeuvre.

Trois programmes d'emploi d'été à l'intention des étudiants ont été offerts. Ceux-ci donnaient l'occasion aux étudiants d'acquérir une expérience pratique et de faire des économies en vue de poursuivre leurs études. Le Programme d'emploi pour étudiants dans le secteur public visait à offrir aux étudiants des possibilités d'emploi de courte durée dans les ministères et organismes du gouvernement. Le programme prévoyait le remboursement complet des salaires jusqu'à concurrence de 1 700 $ par emploi.

Défi 86, un programme fédéral-provincial, fournit des possibilités d'emploi d'été aux étudiants dans l'entreprise privée, les organisations sans but lucratif et les municipalités. Les projets mis à exécution ont fourni une expérience de travail pratique et un emploi lié au domaine d'étude des étudiants. Les subventions salariales versées aux entreprises privées allaient jusqu'à 50 p. cent des salaires, avec un maximum de 3 $ l'heure. Les organisations sans but lucratif ont eu droit à un remboursement de 4 $ l'heure plus les avantages sociaux et jusqu'à 20 $ par semaine de travail pour les autres frais. Les municipalités, pour leur part, avaient droit à un remboursement de 4 $ l'heure plus les avantages sociaux.

Le Programme de capital d'entreprise pour étudiants, administré conjointement par le fédéral et la province, permettait aux participants de contracter un prêt sans intérêt d'au plus 2 000 $ pour le lancement d'une entreprise d'été. Les étudiants qui avaient remboursé leur prêt avant le 15 octobre recevaient une somme égale au cinquième du montant prêté. Grâce à ce programme, des étudiants ont pu planifier et exploiter leur propre entreprise durant l'été. Ils ont de ce fait acquis une bonne expérience de travail et créé des emplois pour d'autres étudiants.

Une entente est intervenue, en janvier 1987, entre les ministères provinciaux du Travail, de l'Aide au revenu ainsi que de l'enseignement supérieur et de la Formation, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, et Santé et Bien-être social Canada, en vue de consacrer 18 millions de dollars, répartis sur trois ans, aux programmes d'emploi et de formation destinés aux bénéficiaires d'assistance sociale. Les fonds consacrés à ces programmes proviendront des sommes actuellement réservées au programme de maintien du revenu des assistés sociaux. On estime que ces programmes aideront les bénéficiaires d'assistance sociale à acquérir des habiletés monnayables et de l'expérience en vue de se trouver un emploi permanent.

Faits saillants:

Entre avril 1986 et mars 1987, les programmes de développement de l'emploi ont fourni des fonds qui ont contribué à la création de plus de 12 000 nouveaux emplois.

DIRECTION DES SERVICES DE L'EMPLOI

Marguerite Henderson-Davis, Directrice

La Direction des services de l'emploi est chargée de trouver et de mettre en application des solutions aux déséquilibres du marché du travail ainsi que de prévenir de tels déséquilibres. Elle fournit des services aux entreprises ou industries aux prises avec des problèmes ayant trait à la main-d'oeuvre, comme l'absentéisme, un taux de roulement élevé et des difficultés de recrutement. Elle aide aussi les entreprises à élaborer des plans relatifs aux ressources humaines favorisant les possibilités d'emploi pour les Néo-Brunswickois. Les travailleurs touchés par la fermeture soudaine d'une entreprise ou un licenciement collectif peuvent également obtenir de l'aide de la Direction.

En outre, la Direction s'occupe d'encourager et de mettre au point des activités d'orientation professionnelle en offrant des ateliers de formation aux personnes

chargées de l'orientation dans le milieu de travail.

Le personnel de la Direction cerne les besoins de groupes spéciaux du marché du travail, comme les jeunes, les femmes, les autochtones et les personnes handicapées, en vue de concevoir, de promouvoir et de mettre en oeuvre des services d'emploi favorisant l'intégration de ces groupes au marché du travail.

Services d'adaptation à l'emploi

Un des rôles principaux de la Direction consiste à venir en aide aux travailleurs touchés par un licenciement collectif.

Le ministère a recours à diverses mesures pour dispenser ses services d'adaptation à l'emploi.

L'ouverture et l'administration d'un centre d'adaptation dans la localité la plus touchée par le licenciement, ou la conclusion d'ententes avec le gouvernement fédéral, les travailleurs et l'employeur sur des services d'adaptation à l'emploi dans les industries. L'établissement de comités d'adaptation à l'emploi dans les industries a pour but de permettre aux principales parties en cause dans le licenciement de planifier et de mettre en oeuvre conjointement des programmes d'adaptation à l'emploi pour les travailleurs touchés par le déclin de l'activité économique.

L'organisation de colloques pour prodiguer des renseignements et des conseils et orienter les travailleurs lorsqu'il n'y a pas lieu de former un comité d'adaptation à l'emploi ou de créer un centre d'adaptation à l'emploi.

Le personnel sert d'intermédiaire entre les travailleurs devant faire face à un arrêt de travail et les types d'aide et de services appropriés offerts par les organismes existants du gouvernement.

Au cours de la dernière année, le personnel de la Direction a participé, de concert avec le gouvernement fédéral, à plusieurs comités d'adaptation employé/employeur en vue d'aider les entreprises concernant des problèmes généraux d'adaptation, comme l'accroissement des débouchés, la mise au point de produits et l'expansion des marchés. Des ententes ont été signées pour l'étude des problèmes propres à des industries précises et dans des endroits précis de la province. Le personnel a participé, par l'entremise des comités d'adaptation à l'emploi, à la préparation d'analyses économiques de régions de la province en vue d'y attirer de nouvelles industries. Au total, vingt-trois ententes relatives à l'adaptation à l'emploi dans les industries ont été signées avec le gouvernement fédéral. Par ailleurs, le ministère proprement dit a mis en oeuvre et financé de nombreux programmes d'adaptation.

Les activités d'adaptation les plus importantes mises en oeuvre en 1986-1987 comprennent l'aide aux anciens travailleurs des Chemins de fer nationaux, de Zellers (Moncton) Limited, de Sumner Co. Ltd., de Star Kist et de Combustion Engineering.

Comeau Optical, PaRi Sportswear, M.S.M. Designs, Fredericton Recycling, Co-op Atlantic/U.M.F. et Saint John Iron Works ont eu recours aux services de la Direction au cours de l'année.

La Direction a commencé, en 1985, à relever les problèmes et à trouver des solutions aux difficultés que connaissent les travailleurs forestiers sans emploi du comté de Restigouche. Ce travail se poursuit toujours. En outre, elle fournit actuellement de l'aide à un groupe de travailleurs de la région de Gloucester qui cherche à créer des emplois pour les chômeurs dans ce secteur d'activité grâce à un projet d'exploitation et de commercialisation des déchets du bois.

Les diverses entreprises coopératives ont été consultées afin de définir le rôle que peut jouer le gouvernement dans le développement des coopératives appartenant aux travailleurs.

Planification des ressources humaines

Le Programme de planification des ressources humaines a pour but d'aider les entreprises dans la mise en oeuvre d'activités de planification des ressources humaines. Les objectifs du Programme sont les suivants:

Maximiser les possibilités d'emploi et de formation des Néo-Brunswickois.

Atténuer, dans l'avenir, les pénuries importantes de main-d'oeuvre spécialisée.

Contribuer à la création d'une main-d'oeuvre formée capable de répondre aux besoins des entreprises.

Une entente sur la planification des ressources humaines a été signée avec Frasers Ltd. Les ententes sur la planification des ressources humaines signées

antérieurement ont fait l'objet d'une surveillance, le cas échéant.

Coordination des activités d'orientation professionnelle

Un certain nombre d'activités ont été axées sur l'ouvrage d'information intitulé "Femmes et travail: guide d'orientation professionnelle". Cet ouvrage contient des renseignements sur le changement des rôles au travail et dans la famille, sur les possibilités de carrière, sur la formation postsecondaire ainsi qu'une liste des nouveaux moyens audio-visuels, une bibliographie d'ouvrages supplémentaires et le nom de femmes de carrière disposées à rencontrer des groupes de femmes pour discuter de différents choix de carrière. Voici une liste des activités qui ont eu lieu au cours de l'année:

Le lancement, en collaboration avec l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick, d'un programme d'ateliers pendant les fins de semaine en vue de fournir aux jeunes filles l'occasion de se réunir et d'accroître leur sensibilisation quant aux projets d'avenir et à la planification de carrières. L'ouvrage "Femmes et travail: guide d'orientation professionnelle" est utilisé pendant ces ateliers.

L'élaboration d'une proposition au nom du Réseau des femmes du Nouveau-Brunswick. La proposition porte sur l'établissement d'un bureau de conférencières composé de femmes de carrière. Ces dernières seraient disposées à prendre la parole au sujet des choix de carrière dans les écoles et devant des organisations de femmes et des clubs de jeunes filles.

La tenue d'ateliers sur l'utilisation de l'ouvrage à l'intention d'enseignants, de conseillers pour les femmes des Centres d'emploi du Canada et des membres de la Indian Band Planning et d'autres services d'orientation.

Des ateliers sur diverses questions soulevées dans l'ouvrage ont été organisés à l'intention des participants au Programme de la planification de l'emploi dans plusieurs régions de la province.

La production d'un Manuel d'affirmation de soi destiné aux responsables de la formation et aux participants; des ateliers de formation visant à parfaire les connaissances des responsables de ce domaine ont été organisés à l'intention du personnel du gouvernement et de groupes de moniteurs.

L'élaboration, de concert avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, d'un Programme de préparation à l'emploi (PEP) et la tenue d'un projet-pilote d'une durée de six semaines à Moncton. Chaque atelier durait une semaine et a soulevé la participation enthousiaste des Chemins de fer nationaux et de leurs travailleurs mis à pied.

Services d'emploi pour les groupes ayant des besoins spéciaux

Cette section se charge de cerner les besoins d'emploi de groupes spéciaux de travailleurs et de promouvoir des mesures visant à intégrer ces groupes au marché du travail. Le personnel de la section participe au comité de réadaptation professionnelle à l'intention des personnes handicapées et au comité sur la base de données destinée à ces dernières. Un comité consultatif sur les services d'emploi a été formé pour étudier les questions relatives aux femmes, aux jeunes, aux personnes handicapées et aux autochtones. Le comité comprend des représentants de chacun des groupes.

Un livre a été produit à l'intention des enfants autochtones en vue de les sensibiliser aux possibilités futures de carrière.

Un programme tactile d'ordinateur, portant sur les femmes et les carrières, a été mis au point et présenté au public dans les expos-carrières, lors du Women's World et dans le cadre de diverses conférences.

DIRECTION DES NORMES D'EMPLOI

Maurice Boucher, Directeur

La Loi sur les normes d'emploi, administrée par la Direction, a fêté son premier anniversaire au cours de la dernière année financière. Les réactions des employeurs et employés de la province à l'adoption du système d'ordonnances administratives en matière d'application, quoique diversifiées, semblent favorables.

Les demandes de services ont augmenté de façon considérable pour ce qui est du nombre d'enquêtes suscitées par des plaintes et de la participation des

agents à des ateliers d'information destinés à divers groupes; ce phénomène s'explique en grande partie par les dispositions portant sur les avis de cessation d'emploi et par le champ d'application plus vaste de la nouvelle loi.

Diverses approches ont été mises à l'essai en vue d'optimiser l'efficacité de la prestation du programme des normes d'emploi. Il faut souligner l'établissement d'objectifs quantifiables liés à des buts que doivent atteindre le programme et le personnel qui en est responsable. Les services assurés en vue d'atteindre les objectifs consistent en des enquêtes réalisées par les agents des normes d'emploi à la suite de plaintes, en l'application des mesures législatives à l'aide des moyens administratifs prévus dans les règlements et en la sensibilisation du public grâce à l'établissement et au maintien de contacts avec les employeurs et les employés de la province.

Des agents des normes d'emploi sont en poste à quatre (4) bureaux régionaux répartis dans la province et au bureau de Fredericton. Ils se penchent sur les plaintes qui leur sont adressées et procèdent à des vérifications régulières pour s'assurer que la législation est respectée. Le rôle des agents consiste également à expliquer la législation aux employeurs et aux employés ainsi qu'à assurer la liaison entre les syndicats, la direction et les représentants du gouvernement afin qu'une meilleure connaissance et une sensibilisation accrue les incitent tous à se conformer de leur plein gré à la législation du travail.

La Direction offre un service d'information téléphonique gratuit afin de mieux renseigner le public sur le programme visant les normes d'emploi. Des agents bilingues fournissent des renseignements et reçoivent les plaintes pendant les heures de bureau. Toutes les plaintes sont enregistrées et acheminées le lendemain par service de messagerie à des agents désignés dans les bureaux régionaux. Ces derniers doivent ensuite enquêter sur les plaintes reçues. En plus d'assurer un meilleur service au public, cette façon de procéder permet à la Direction de faire la cueillette de données qui serviront à un système d'information de gestion utile pour l'administration du programme.

L'utilisation accrue des systèmes informatisés en vue d'améliorer de diverses façons l'administration du programme s'est poursuivie pendant l'année.

Au cours de l'année financière 1986-1987, le personnel de la Direction a répondu à 190 demandes d'ateliers d'information provenant de groupes d'employeurs et d'employés, d'autres organisations de même que d'étudiants inscrits à des programmes de formation professionnelle ou académique des écoles, collèges communautaires et universités.

Les statistiques figurant dans les tableaux 1 et 2 illustrent plus en détail les activités relatives au programme des normes d'emploi de l'année financière 1986-1987.

DIRECTION DE L'ÉVALUATION

J. D. Métivier, Directrice

La Direction s'occupe, d'une part, d'assurer un soutien aux autres directions de la Division en matière d'établissement de politiques, de planification et d'analyse et, d'autre part, de fournir une gamme de services en matière d'emploi et de travail aux groupes d'employés et d'employeurs de la province.

La Direction s'acquitte de ses responsabilités en effectuant une étude et une évaluation suivies des tendances et des événements liés à l'emploi et au travail dans la province, en consultant les autres ministères et organismes des gouvernements fédéral et provincial ainsi que le secteur privé, et en fournissant des analyses et des recommandations afin d'appuyer le processus de planification et de mise en oeuvre de programmes appropriés en matière d'emploi et de travail.

Activités

Au cours de l'année visée par le présent rapport, la Direction a participé activement aux discussions provinciales-territoriales et fédérales-provinciales-territoriales sur un éventail de mesures, de sujets et de préoccupations liés au travail et à l'emploi. Parmi les sujets discutés, notons le Programme de la planification de l'emploi du gouvernement fédéral, diverses études nationales et provinciales sur le programme d'assurance-chômage et l'élaboration de nouvelles approches aux questions touchant le travail et l'emploi. En outre, la Direction a collaboré, au nom de la province, au Comité fédéral-provincial sur la statistique du travail, au Système de projections des professions au Canada, aux enquêtes de Statistique Canada, à la Liste anticipative des déséquilibres dnas les professions ainsi

qu'à d'autres activités semblables.

La Direction a également produit deux documents de travail, l'un sur les modifications possibles à la Loi provinciale sur les normes d'emploi, l'autre sur la question des changements technologiques en vertu de la Loi provinciale sur les relations industrielles. Ces documents ont été largement diffusés dans les secteurs privé et public à des fins de discussion. De plus, la Direction a apporté son aide à la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les municipalités du Nouveau-Brunswick en lui fournissant un soutien en matière de recherche et d'analyse pour étudier les données historiques dans ce domaine, et en lui offrant des services de secrétariat.

Dans le cadre de ses activités coutumières, la Direction a continué à publier le rapport mensuel sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick, les rapports trimestriels sur les règlements négociés et les sentences arbitrales au Nouveau-Brunswick ainsi que l'Annuaire des syndicats ouvriers au Nouveau-Brunswick.

Comme services au public, la Direction a continué à participer à l'application des lois relatives aux normes d'emploi en répondant aux demandes de renseignements et en documentant les plaintes du public ayant rapport à ces mesures législatives. En outre, elle a fourni des renseignements sur de vastes questions liées à l'emploi et au travail, sur les conventions collectives et les arrêts de travail.

La Direction a continué d'administrer la Loi sur l'enregistrement des régimes de pension. A la fin de l'année visée par ce rapport, 1 082 régimes de pension étaient enregistrés, 953 déclarations annuelles de renseignements avaient été déposées et 112 modifications avaient été traitées. La Direction a continué à fournir à Statistique Canada une analyse des textes et modifications des régimes de pension. Pour ce qui est de l'ensemble des pensions, la Direction a pris une part active au processus de réforme engagé dans la province par l'entremise de son étude des mémoires et des commentaires reçus du public.

Enfin, le service de bibliothèque de la Direction conserve toujours les conventions collectives et les ententes arbitrales déposées au bureau du Ministre; des documents peuvent être consultés ou obtenus moyennant le paiement des coûts de reproduction.

DIRECTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

J. Armand Thomas, Directeur

La Direction des relations industrielles est responsable de quatre programmes: la conciliation, la médiation, la médiation préventive et la médiation des griefs. Ses activités sont orientées en fonction d'un objectif fondamental:

> Promouvoir et faciliter le règlement des conflits patronaux-syndicaux.

Le processus de la négociation collective se déroule selon les modalités établies dans la Loi sur les relations industrielles. La Direction intervient à titre de tiers avant que les parties n'aient le droit de grève ou de lock-out, ou à tout moment dans les activités de médiation, de médiation préventive et de médiation des griefs.

Activités

Conciliations:

Le Ministre a nommé 97 conciliateurs pour 95 cas.

Médiation:

Le Ministre a nommé 22 médiateurs pour 21 cas.

Un conseil d'arbitage et 2 commissions de conciliation ont été constitués.

Médiation préventive:

Les agents de la Direction ont formé et secondé trois comités patronaux-syndicaux.

Les agents ont aussi eu des entretiens consultatifs avec 88 représentants des parties patronale et syndicale, lesquels ont donné lieu à de nombreuses interventions en matière de médiation préventive.

Médiation des griefs:

Des 200 griefs présentés, 193 ont été réglés et les 7 autres étaient encore à l'étude à la fin de l'année financière.

TABLEAU 1

STATISTIQUES SUR LES NORMES D'EMPLOI

1986-1987

Nombre total de contacts (y compris les contacts établis par les plaignants)		18 529
Nombre total de demandes de renseignements		24 270
Contacts concernant la législation sur les normes d'emploi (y compris les contacts établis par les plaignants)		13 322
Demandes de renseignements visant la législation sur les normes d'emploi		18 789
Nombre total de plaignants		1 467
Nombre total des plaintes enregistrées		2 048
Dossiers d'enquête complets (y compris les vérifications courantes)		1 331
Vérifications courantes:		
- Violations (découvertes après vérification ou enquête sur les plaintes)	25	
- Non-violations	44	
TOTAL	69	
Nombre de violations		606
Nombre d'employés touchés		1 986
Somme des recouvrements		$295 096.81
Somme des recouvrements en souffrance		$34 229.72

RECOURS A LA JUSTICE

Poursuites judiciaires entamées:

- En suspens: année(s) financière(s) précédente(s)	3
- Entamées au cours de l'année financière	5
TOTAL	8

États d'avancement de la procédure:

- Jugement rendu par la cour	3
- Accusations retirées (l'employeur s'est acquitté de ses obligations)	2
- Accusation non portée	2
TOTAL (causes réglées)	7
- Causes pendantes à la fin de l'année financière	1

* Au 31 mars 1987: 222 plaintes mettant en cause 138 plaignants faisaient l'objet d'une enquête en cours.

REMARQUE: Une personne établissant un contact peut poser des questions sur différents sujets et chacune est inscrite comme une demande de renseignements. Il en va de même pour le plaignant qui dépose plus qu'une plainte.

TABLEAU 2

PROCÉDURES SUR LES NORMES D'EMPLOI

1er AVRIL 1986 - 31 MARS 1987

ORDONNANCES DU DIRECTEUR

EN INSTANCE, DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE		
Renvois au Tribunal		9
ORDONNANCES SIGNIFIÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		141
TOTAL		**150**
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		
Au niveau du directeur		
- certificats délivrés	10	
- ordonnances du directeur	48	
Total partiel		58
Renvois au Tribunal		
- certificats délivrés	2	
- affaires retirées	11	
- ordonnances du directeur	26	
- révocation	1	
Total partiel		40
TOTAL		**98**

AVIS DU DIRECTEUR

SIGNIFIÉS PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		58
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		
Renvois au Tribunal		
- affaire retirée	1	
- affaires réglées	2	
Total partiel		3
Affaires réglées au niveau du directeur		43
TOTAL		46
EN INSTANCE A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE		12

DEMANDES D'EXEMPTIONS EN VERTU DE L'ARTICLE 8

EN INSTANCE, DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE		1
DEMANDES PRÉSENTÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		3
TOTAL		4
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		
- demande retirée		1
- demandes rejetées		2
- demande accordée		1
TOTAL		4

EN INSTANCE A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE		
Renvois au Tribunal		
- certificats délivrés	8	
- ordonnances du directeur	18	
Total partiel		26
Au niveau du directeur		
- ordonnances du directeur	20	
- certificats délivrés	6	
Total partiel		26
TOTAL		**52**

ORDONNANCES DE SAISIE-ARRET

SIGNIFIÉES PAR LE DIRECTEUR AU COURS DE L'ANNÉE FINANCIERE	**24**

MÉDIATION

AFFAIRES SOUMISES A LA MÉDIATION PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		**39**
AFFAIRES RÉGLÉES PENDANT L'ANNÉE FINANCIERE		
Réglées au cours de la médiation	34	
Sans succès (réglée par une ordonnance du directeur)	1	
Réglée avant que la médiation ne soit entamée	1	
Retirée	1	
TOTAL		**37**
EN INSTANCE A LA FIN DE L'ANNÉE FINANCIERE		**2**

TABLEAU 3

PROCÉDURES EN MATIERE DE RELATIONS INDUSTRIELLES
par année de règlement

	1983-1984*		1984-1985		1985-1986		1986-1987	
	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées
RÉGLÉES:								
Avec l'intervention d'un tiers -								
- A l'étape de la conciliation	41	52,6	44	52,4	50	52,1	46	56,1
- A l'étape de la médiation	12	15,4	11	13,1	26	27,1	16	19,5
- Commission de conciliation	-	-	-	-	-	-	-	-
- Conseil d'arbitrage	-	-	1	1,2	3	3,1	1	1,2
- Enquêteurs	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTIEL	53	67,9.**	56	66,7	79	82,3	63	76,8
De façon indépendante -								
- Médiation terminée	-	-	-	-	1	1,0	-	-
- Après la conciliation	3	-	2	2,4	-	-	-	-
- Après refus d'une commission de conciliation	18	23,0	12	14,2	9	9,4	17	20,7
- Après un arrêt de travail	2	2,6	5	6,0	1	1,0	1	1,2
- Avant la tenue de la première réunion de conciliation	-	-	2	2,4	1	1,0	-	-
- Vote de grève pris	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTIEL	23	29,5.**	21	25,0	12	12,5	18	22,0.**
Abandonnées -								
- A l'étape de la conciliation	-	-	1	1,2	-	-	-	-
- A la fin de la conciliation	-	-	1	1,2	1	1,0	-	-
- Après refus d'une commission de conciliation	-	-	-	-	2	2,1	1	1,2
- A l'étape de la médiation	-	-	1	1,2	1	1,0	-	-
- Fermeture de l'entreprise	2	2,6	-	-	-	-	-	-

	1983-1984*		1984-1985		1985-1986		1986-1987	
	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées	Nombre de causes	% de causes réglées
- Accréditation d'un nouvel agent négociateur	-	-	-	-	-	-	-	-
- Entreprise vendue	-	-	2	2,4	-	-	-	-
- Vote de grève pris, aucune mesure prise	-	-	2	2,4	1	1,0	-	-
TOTAL PARTIEL	2	2,6	7	8,3.**	5	5,2.**	1	1,2
TOTAL (causes réglées)	78	100,0	84	100,0	96	100,0	82	100,0
CAUSES PENDANTES au 31 mars, 1986								
- A l'étape de la conciliation	11		23		13		20	
- Conciliation terminée, aucun fait nouveau	-		1		-		1	
- Commission de conciliation	-		-		-		-	
- Après refus d'une commission de conciliation	3		1		3		4	
- A l'étape de la médiation	-		1		-		4	
- Conseil d'arbitrage	-		-		-		-	
- Arrêt de travail non réglé	-		2		-		-	
- Avis de lock-out donnée, aucune autre mesure prise	1		-		-		-	
- Vote de grève pris, aucune autre mesure prise	-		2		1		2	
- Accord provisoire conclu, en attendant la ratification	-		3		1		-	
- Demande pour une commission de conciliation	-		1		-		-	
- Demande de retrait de l'accréditation	-		-		1		-	
- Conciliation renier	-		-		-		1	
TOTAL PARTIEL	15		34		19		32	

* Révisé en mai 1984

** Les pourcentages exprimés à la colonne total partiel peuvent varier car les chiffres ont été arrondis.

TABLEAU 4
ARRÊTS DE TRAVAIL AU NOUVEAU-BRUNSWICK

1er avril 1986 au 31 mars 1987

Par ordre chronologique

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Construction	Key Mechanical Limitée; Al's Mechanical Limitée; Brunswick Sheet Metal Ltée; Boudreau Sheet Metal Works Limitée; Moncton Plumbing & Supply Company Limitée, Moncton, (N.-B); Steen Mechanical Contractors Limitée, Saint John, (N.-B); Sunny Corner Mechanical Ltée; Newcastle, (N.-B.)	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437	86-04-14 86-04-18/ 150.00	Grève non sanctionnée/ 30	Renégociation de la convention collective
LRI/ Industrie manufacturière	Domtar Chemicals Limitée, Newcastle, (N.-B.)	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 2911	86-04-17 86-04-17/ 3.50	Grève non sanctionnée/ 14	Sous-traitance
LRI/ Commerce	Co-operative Farm Services Limitée, Moncton, (N.-B.)	Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 1065	86-04-17 86-06-10/ 1089.00	Lock-out légal/ 94	Renégociation de la convention collective

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Company Limitée, Moncton, (N.-B.)	Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437	86-04-17 86-04-18/ 10.00	Lock-out légal/ 5	Renégociation de la convention collective
LRI/ Industrie manufacturière	Domglas Inc., Moncton, (N.-B.)	Syndicat international des ouvriers de l'aluminium, de la brique et du verre, section locale 256	86-05-03 86-06-20/ 7587.00	Grève légale/ 226	Renégociation de la convention collective
LRI/ Construction	East Coast Masonry Ltée; Maillet & Hillman Ltée, Fredericton, (N.-B.)	Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 2	86-05-30 86-06-23/ 323.00	Grève légale/ 19	Renégociation de la convention collective
LRI/ Construction	W. J. Beairsto Co. Ltée; Master Applicators Ltée; Leby Fixtures & Interiors Ltée; Beauville Decorators Ltée; Richard & B. A. Ryan (Atlantic) Limitée; Multi-Ventures Ltée; Maritime Insulation Ltée; Delta Electric Co. Ltée; Barley Sprinkler Sales Ltée; Security Mechanical Ltée; Rosco Steel Ltée;	Association internationale des isolateurs en amiante, section local 131; Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 2; Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et	86-05-30 86-06-04/ 176.00	Grève non sanctionnée/ 95	Respect de la ligne de piquetage mise en place par l'union des briqueteurs, section locale 2

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
	Dobbelsteyn Electric Ltée; M.R.B. Contractors Ltée; Gardner Electric Co. Ltée; Fredericton, (N.-B.)	ornemental, section locale 752; Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166; Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946; Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 1278; Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437; Fraternité internationale des peintres et des métiers connexes, section locale 1151; Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 772			

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Industrie manufacturière	NBIP Inc., Dalhousie, (N.-B.)	Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 114; Syndicat canadien des travailleurs du papier, sections locales 146, 164, et 263	86-06-02 86-06-03/ 1360.00	Grève non sanctionnée/ 680	Respect de la ligne de piquetage mise en place par le SCTP, section locale 4
LRI/ Construction	FMC of Canada Ltée, Chatham, (N.-B.)	Union internationale des briqueteurs et métiers connexes, section locale 4; Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, sections locales 1458 et 1386; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2166; Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946; Union internationale des journaliers	86-06-10 86-06-11/ 175.00	Grève non sanctionnée/ 207	Respect de la ligne de piquetage mise en place par l'Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
		d'Amérique du Nord, section locale 1079; Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437			
FÉDÉRAL/	Ateliers du CN Moncton, (N.-B.)	Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 594; Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, sections locales 5, 6, 288 et 292	86-06-20 86-06-20/ 31.30	Grève non sanctionnée/ 500	Sécurité d'emploi
LRI/ Industrie manufacturière	Fraser Inc., Edmundston, (N.-B.)	Syndicat canadien des travailleurs du papier, sections locales 4 et 283	86-06-30 86-07-02/ 242.00	Grève non sanctionnée/ 115	Respect de la ligne de piquetage mise en place par le SCTP, section locale 29

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Industrie manufacturière	Fraser Inc., Edmundston, (N.-B.)	Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 29	86-06-30 86-07-02/ 1800.00	Grève non sanctionnée/ 600	Sous-traitance
LRI/ Construction	Diverses compagnies de construction, Moncton, (N.-B.)	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386	86-07-29 86-07-29/ 100.00	Grève non sanctionnée/ 100	Renégociation de la convention collective
LRI/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Co. Ltée; Key Mechanical Limitée; Sam Ermens Plumbing & Heating Ltée; D. W. Fowler Ltée; Electrical & Refrigeration Service Ltée; Blair's Plumbing & Heating Ltée; Controls & Equipment Ltée; Honeywell Limitée; George's Plumbing & Heating (1985) Ltée; Paul's Plumbing & Heating Ltée, Moncton, (N.-B.)	Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 694	86-08-11 86-08-14/ 156.00	Grève légale/ 39	Renégociation de la convention collective

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Construction	Moncton Plumbing & Supply Co. Ltée; Key Mechanical Limitée; Sam Ermens Plumbing & Heating Ltée; D. W. Fowler Ltée; Electrical & Refrigeration Service Ltée; Blair's Plumbing & Heating Ltée; Controls & Equipment Ltée; Honeywell Ltée; George's Plumbing & Heating (1985) Ltée; Paul's Plumbing & Heating Ltée, Moncton, (N.-B.)	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386; Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 437	86-08-11 86-08-14/ 316.00	Grève non sanctionnée/ 79	Respect de la ligne de piquetage mise en place par l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 694
LRI/ Industrie manufacturière	Atlantic Industries (N.-B.) Ltée; Sackville, (N.-B.)	Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8215	86-08-11 86-08-11/ 7.50	Grève légale/ 15	Renégociation de la convention collective
LRI/ Hébergement et restauration	V.S. Services Limitée, Saint John, (N.-B.)	Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 846	86-08-13 86-08-13/ 0.80	Grève non sanctionnée/ 12	Renégociation de la convention collective
LRI/ Service gouvernemental	Cité d'Edmundston, (N.-B.)	Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 60	86-10-04 86-10-20/ 925.00	Grève légale/ 100	Renégociation de la convention collective

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Industrie manufacturière	Pêcheries Caraquet Limitée, Caraquet, (N.-B.)	Union canadienne de l'industrie des pêches et des travailleurs affiliés, section locale 128	86-10-22 86-11-03/ 368.00	Grève légale/ 46	Renégociation de la convention collective
LRI/ Construction	Simpson Construction Ltée, Fredericton, (N.-B.)	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1386; Association unie de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 772	86-12-01 86-12-07/ 15.00	Grève non sanctionnée/ 22	Ligne de piquetage établie par une organisation externe pour faire valoir sa cause
LRI/ Industrie manufacturière	Burchill Plywood (1984) Ltée, Nelson-Miramichi, (N.-B.)	Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, section locale 1-306	87-02-18 87-02-18/ 70.00	Grève non sanctionnée/ 70	Opposition à des mesures prises par l'employeur contre des compagnons de travail
LRI/ Industrie manufacturière	Rothesay Pulp & Paper Ltée, Saint John, (N.-B.)	Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 601	87-03-03 87-03-03/ 0.20 collective	Grève non sanctionnée/ 6	Accusation de violation de la convention

COMPÉTENCE/ INDUSTRIE	EMPLOYEUR	SYNDICAT	DÉBUT-FIN/ JOURS OUVRABLE PERDUS	STATUT/ TRAVAILLEURS	CAUSE
LRI/ Industrie manufacturière	Rothesay Pulp & Paper Ltée, Saint John, (N.-B.)	Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 601	87-03-05 87-03-05/ 94.00	Grève non sanctionnée 250	Opposition à des mesures prises par l'employeur contre des compagnons de travail
LRI/ Construction	PFP Installations Limitée, Saint John (N.-B.); Sunny Corner Mechanical (1976) Limitée, Newcastle, (N.-B.)	Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1458	87-03-31 87-04-06/ 4.00	Grève légale/ 4	Renégociation de la convention collective
LRI/ Construction	PFP Installations Limitée, Saint John, (N.-B.); York Structural Steel Ltée, Fredericton, (N.-B.); Sunny Corner Mechanical (1976) Ltée, Newcastle, (N.-B.)	Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornamental, section locale 752; Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1023; Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946; Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, section locale 1079	87-03-31 87-04-06/ 40.00	Grève non sanctionnée/ 40	Problème syndical interne

FIGURE 1

Jours ouvrables perdus par année financiére
sous le régime de la Loi sur les relations industrielles

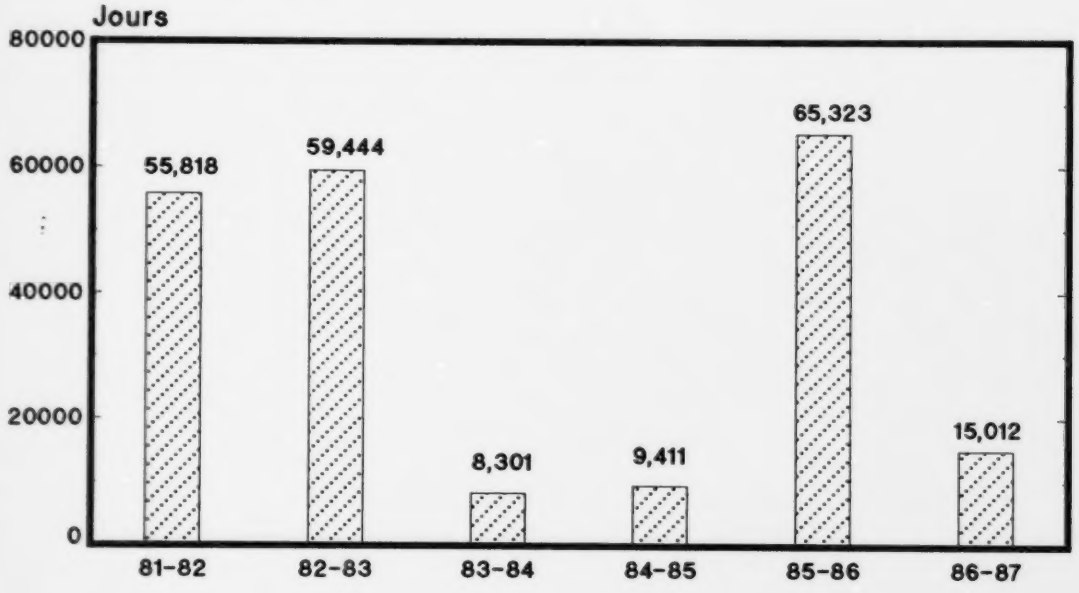
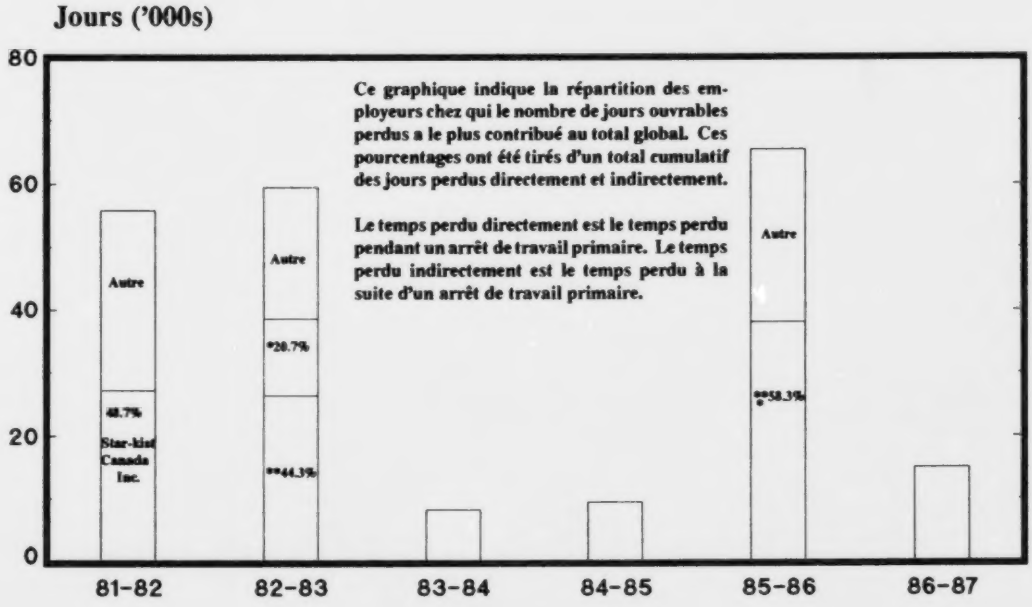


FIGURE 2

Jous ouvrables perdus par année financiére
sous le régime de la Loi sur
les relations industrielles


Jours ('000s)
80
60
40
20
0
Ce graphique indique la répartition des employeurs chez qui le nombre de jours ouvrables perdus a le plus contribué au total global. Ces pourcentages ont été tirés d'un total cumulatif des jours perdus directement et indirectement.
Le temps perdu directement est le temps perdu pendant un arrêt de travail primaire. Le temps perdu indirectement est le temps perdu à la suite d'un arrêt de travail primaire.
Autre
48.7%
Star-kist Canada Inc.
Autre
*20.7%
**44.3%
Autre
***58.3%
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

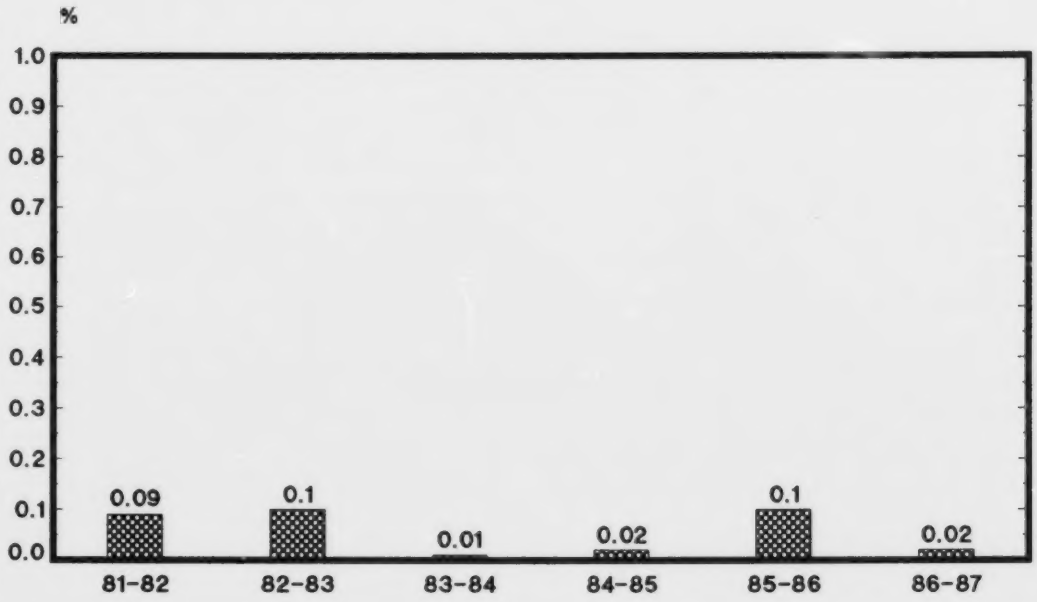
* Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co.ltée.

** Ce temps a éte perdu sur les projets du NBIP Fraser inc., Potash Company of America et Mount Pleasant où les charpentiers des sections locales 1458 et 2262 (mécaniciens-ajusteurs) ont provoqué les arrêts de travail.

*** Consolidated Bathurst Inc.

FIGURE 3

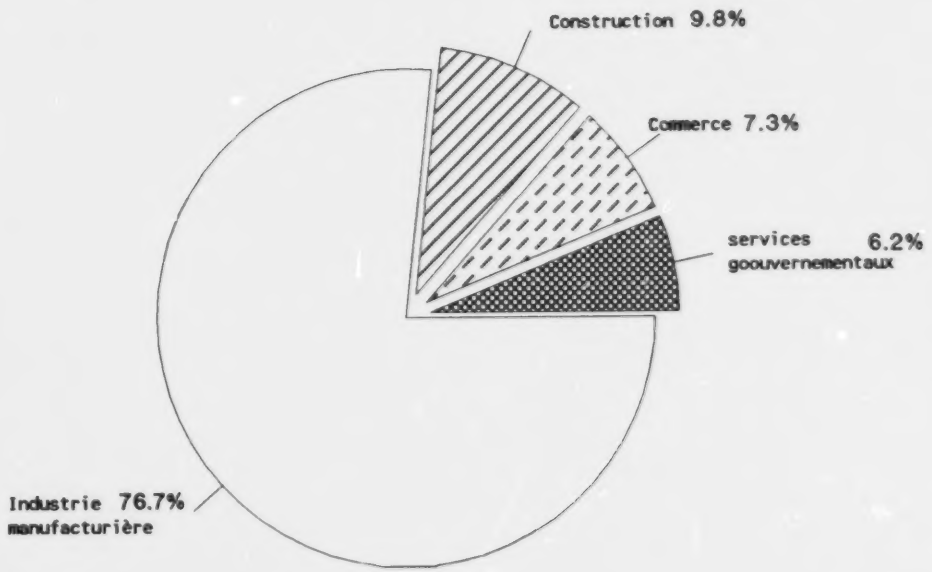
Pourcentage, par année financiére, du temps de travail annuel approximatif perdu à cause d'arrêts de travail au Nouveau-Brunswick (total des compétences).



NOTE: Le temps de travail annuel approximatif est le nombre moyen de jours d'emploi en dehors de l'agriculture multiplié par le nombre total de jours ouvrables au cours de l'année

FIGURE 4

Jours ouvrables perdus par Industrie en virtue de la Loi
sur les relations industrielles pour
L'année financiére 1986-87



DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES

DONALD R. BOUDREAU

SOUS-MINISTRE ADJOINT

DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES

La Division des inspections et services techniques s'occupe de l'enregistrement et de l'étude des plans, de la délivrance de licences et de permis et de tâches d'inspection. L'un des objectifs de la Division consiste à assurer le respect de critères minimaux en matière de santé et de sécurité publiques au moyen de l'application des mesures législatives, des normes et des codes visant:

La construction de bâtiments, les installations électriques et de plomberie, la prévention des incendies, les installations touristiques d'hébergement, les projets de construction relevant de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick ainsi que les nouveaux puits et systèmes septiques à usage domiciliaire.

Les chaudières et les appareils à pression, le propane léger et les gaz utilisés à des fins médicales, les appareils d'amusement, les ascenseurs et monte-charge, les concessionnaires de véhicules automobiles et les postes officiels de vérification des véhicules automobiles.

La certification des mécaniciens de machines fixes, des opérateurs d'appareils fonctionnant au gaz, des plombiers et des entrepreneurs en plomberie, des électriciens et des entrepreneurs en électricité, des soudeurs et des poseurs de tuyaux.

La délivrance des permis de plombrie et d'électricité.

La Division est constituée de quatre directions: La Direction des inspections de mécanique, la Direction des inspections de bâtiments, la Direction d'enregistrement et d'étude des plans et la Direction du service de soutien technique.

DIRECTION DES INSPECTIONS DE MÉCANIQUE

Dale Ross, Directeur

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimales des lois suivantes, ainsi que de leurs règlements, des normes et des codes soient respectées au moyen de divers programmes d'inspection.

La Loi sur les chaudières et appareils à pression

La Loi sur les ascenseurs et les monte-charge

La Loi sur les véhicules à moteur

Service de la Direction

La prestation de services d'inspection des chaudières, des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires, des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales, des ascenseurs et monte-charge, des appareils d'amusement, des concessionnaires de véhicules automobiles et des postes officiels de vérification des véhicules à moteur.

L'examen et la certification des soudeurs, des mécaniciens de machines fixes, des opérateurs d'appareils fonctionnant au gaz et des poseurs de tuyaux.

DIRECTION DES INSPECTIONS DES BATIMENTS

Bill Hall, Directeur

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimales des lois suivantes, ainsi que de leurs règlements, des normes et des codes et, dans certains cas, de diverses autres directives du ministère en matière d'inspections, soient respectées au moyen de différents programmes d'inspection.

La Loi sur les installations électriques et leur inspection

La Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

La Loi sur la prévention des incendies

La Loi sur les maisons mobiles

La Loi sur le développement du tourisme

La Loi sur l'urbanisme

La Loi sur la santé

La Loi sur l'habitation au Nouveau-Brunswick

Service de la Direction

La prestation de services d'inspection en matière d'installations électriques et de plomberie, de structures, de prévention des incendies, de nouveaux puits à usage domiciliaire, de nouveaux systèmes septiques à usage domiciliaire, d'installations touristiques d'hébergement et de projets de construction relevant de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick.

DIRECTION D'ENREGISTREMENT ET D'ÉTUDE DES PLANS

Carroll Kimball, Directeur

Objectif de la Direction

Faire en sorte que les exigences minimals relatives à la sécurité publique et aux lois suivantes, ainsi que leurs règlements, aux normes et aux codes soient respectées.

La Loi sur les installations électriques et leur inspection

La Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie

La Loi sur les chaudières et appareils à pression

Les sections du Code national du bâtiment ayant trait à la prévention des incendies

Le Code national des incendies du Canada

Services de la Direction

Effectuer l'enregistrement des plans des chaudières et des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires et des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales.

Étudier les plans des installations électriques, des dispositifs de sécurité en cas d'incendie, des chaudières et des appareils à pression, des systèmes de tuyauterie sous pression, des systèmes nucléaires et des installations de propane et de gaz utilisés à des fins médicales. Les inspecteurs-chefs concernés ont toujours la responsabilité de l'étude des plans des installations de plomberie et d'ascenseurs.

Vérifier et enregistrer les procédés de soudure.

Réviser et contribuer à la préparation des manuels d'assurance de la qualité.

DIRECTION DU SERVICE DE SOUTIEN TECHNIQUE

Peter Fitzpatrick, Directeur

Objectif de la Direction

Apporter le soutien technique nécessaire à tout le personnel de la Division et les services de soutien administratif au bureau central de la Division.

Service de la Direction

Administrer et tenir à jour la Loi sur les installations électriques et leur inspection, la Loi sur le montage et l'inspection des installations de plomberie, la Loi sur les chaudières et appareils à pression, la Loi sur les ascenseurs et les monte-charge, la Loi sur les maisons mobiles; fournir des avis au sujet d'un éventail de codes et de normes connexes.

Effectuer la vérification périodique du personnel responsable des inspections et de l'étude des plans afin d'assurer l'application uniforme dans toute la province des directives élaborées par la Direction.

Assurer une aide technique et un soutien en matière

d'interprétation à tous les membres du personnel de la Division par l'entremise des divers inspecteurs-chefs.

L'identification des besoins de formation du personnel ainsi que la coordination et la mise en oeuvre des programmes de formation nécessaires.

L'élaboration et la mise en oeuvre des systèmes EDP nécessaires.

Le maintien de services de bureau et de secrétariat à l'intention du personnel du bureau central de la Division.

La coordination et l'élaboration du budget de la Division.

L'apport de renseignements nécessaires aux gestionnaires de la Division afin d'assurer le contr le des dépenses et des recettes et de recueillir des données pour fins de planification.

La délivrance des licences des électriciens, des entrepreneurs en électricité, des plombiers, des entrepreneurs en plomberie et des concessionnaires de maisons préfabriquées.

FAITS SAILLANTS DE 1986-1987

A la suite d'une recommandation du Bureau de la reforme gouvernementale visant à fusionner avec le ministère du Travail divers services provinciaux d'inspection des bâtiments et des installations, un certain nombre de postes d'inspecteurs et de gestionnaires ont été affectés à la Division; ceux-ci étaient auparavant rattachés à la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick, au ministère des Transports et au ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine. Ces changements ont provoqué une réorganisation en profondeur de la Division.

TABLEAU 1

DIVISION DES INSPECTIONS ET SERVICES TECHNIQUES

RÉSUMÉ STATISTIQUE

1er AVRIL 1986 - 31 MARS 1987

INSPECTIONS EFFECTUÉES	
Chaudières et appareils à pression	12 955
Installations électriques	8 297
Ascenseurs et monte-charges	1 333
Prévention des incendies	1 611
Gaz	1 040
Plomberie	7 675
PERMIS DÉLIVRÉS	
Installations électriques	17 469
Plomberie	3 384
LICENCES ET PERMIS DÉLIVRÉS OU RENOUVELÉS	
Electriciens	1 857
Entrepreneurs-électriciens	571
Personnel - gaz	971
Plomberie	498
Entrepreneurs-plombiers	233
Mécaniciens de machines fixes	1 912
Tuyauteurs - monteurs de tuyaux à vapeur	130
Soudeurs	2 008
EXAMENS ET TESTS	
Gaz	309
Mécanicien de machines fixes	648
Soudeurs	2 868
PLANS RÉVISÉS OU ENREGISTRÉS	
Chaudières et appareils à pression	324
Installations électriques	550
Ascenseurs	43
Prévention des incendies	975
Gaz	621
Plomberie	367

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

DR. NOËL KINSELLA
PRÉSIDENT

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

J. Michael O'Brien, Directeur

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est l'organisme chargé de l'application du Code des droits de la personne de cette province. Promulgée en 1967 puis modifiée par la suite, cette loi assure une protection contre la discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son incapacité mentale, de son état matrimonial ou de son sexe. Le champ d'application du Code comprend l'emploi, l'habitation, les services publics, l'hébergement, les installations et la publicité.

La Commission oeuvre dans deux grands domaines en particulier: le règlement des conflits et l'éducation. Elle vise ainsi à éliminer les préjugés ainsi que les pratiques et politiques discriminatoires.

Activités

Règlement des conflits

La Commission a examiné 142 plaintes officielles déposées au cours de l'année en question. La discrimination en matière d'emploi constitue toujours la plus importante catégorie de plaintes. Par ailleurs, la discrimination sexuelle et la discrimination en raison d'incapacité physique sont les motifs les plus souvent invoqués pour déposer une plainte.

Veuillez vous reporter au Tableau 1 pour la liste des cas étudiés, répartis par catégorie et par motif.

Commission d'enquête

Lorsque tous les efforts déployés par la Commission en vue de régler un grief s'avèrent vains, le ministre du Travail est habilité à nommer une commission d'enquête, conformément au paragraphe 20(1) de la loi.

En 1986-1987, l'affaire de Nola MacKay et al c. la Société de Kings Landing a été examinée. Les auteurs de la plainte se disaient victimes de discrimination sexuelle, alléguant que l'employeur n'attribuait pas la même valeur à leur travail qu'à celui des employés du sexe masculin, même si les tâches d'entretien ménager exécutées par les femmes exigaient "des aptitudes et des talents d'un niveau égal ou supérieur à ceux exigés des hommes".

La commission d'enquête a statué comme suit dans sa décision rendue le 18 novembre 1986:

1. En rémunérant les interprètes vêtus d'un costume de l'époque suivant la même échelle de salaire, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, la Société de Kings Landing a effectivement démontré que le travail effectué par les hommes et les femmes avait la màme valeur à ses yeux.

2. C'est l'application des règlements et des directives, plut t que les règlements et les directives à proprement parler, qui a entra né le verdict de discrimination.

3. L'employeur avait pris des mesures pour rajuster le salaire des employés du sexe masculin accomplissant le même travail que d'autres hommes avec qui ils travaillaient, tandis qu'il n'avait rien fait pour les femmes travaillant dans des conditions similaires.

La commission d'enquête a décidé qu'il y avait une preuve suffisante de discrimination salariale fondée sur le sexe des employés et a ordonné à la Société de Kings Landing de verser un rappel de salaire aux plaignantes ne touchant pas le salaire le plus élevé prévu à l'échelle et des indemnités nominales de 100 $ à toutes les plaignantes pour atteinte à leur dignité ainsi qu'au respect de leur personne.

Activités d'intérêt public

Les fonctions de la Commission en matière d'éducation du public se font de plus en plus importantes, étant donné le besoin d'engendrer la connaissance des droits de la personne au Nouveau-Brunswick et la prise d'engagements en ce sens.

C'est avec plaisir que la Commission a participé, en association avec la Fondation canadienne des droits de l'homme et le ministère de l'Éducation du Nouveau-Brunswick, à la réalisation d'un important projet d'études sur les droits de la personne. Ainsi, on a fait l'essai, dans quatre écoles élémentaires de la province, d'un modèle d'enseignement sur les droits de la personne comportant sept unités. Élaboré par un comité d'experts en éducation, le modèle en question est conçu

pour initier les élèves des écoles élémentaires aux principes et pratiques de base en cette matière. Les essais se poursuivront tout au long de 1987.

La Commission a convoqué une conférence sur ces programmes d'études dans le but d'accro tre la sensibilisation aux droits de la personne et de parfaire les connaissances dans ce domaine. Les participants à la conférence étaient des représentants du ministère de l'Éducation et de la Fondation canadienne des droits de l'homme, des directeurs généraux des écoles, des conseillers en pédagogie, des enseignants et des membres du personnel de la Commission des droits de la personne.

Au cours de l'année 1986-1987, la Commission a également fourni des conférenciers à la demande d'écoles, d'universités, d'associations d'employés et d'employeurs, de groupes communautaires et de groupes municipaux.

Bureau des autochtones

Les activités du personnel de ce bureau portent principalement sur le développement communautaire, les projets d'intérêt public et le règlement des différends et visent à accro tre la participation des autochtones au marché du travail dans les secteurs public et privé.

TABLEAU 1

RÉPARTITION DU NOBRE DES PLAINTES OFFICIELLES PAR CATÉGORIE STATUTAIRE ET MOTIF

	AGE	SEXE	ÉTAT MATRIMONIAL	INCAPACITÉ PHYSIQUE	INCAPACITÉ MENTALE	RACE	CROYANCE	LIEU D'ORIGINE	ASCENDENCE	COLOUR	TOTAL
EMPLOI	10	36	6	26	5	5	1	3	1	4	97
HABITATION			3								3
SERVICES	3		4	5		14	5		1	6	38
PUBLICITÉ		1		1				2			
CONTRATS											
TOTAL	13	37	13	32	5	19	5	5	2	10	142

FIGURE 1

REPARTITION DU NOMBRE DE DOSSIERS OFFICIELS RECUE PAR MOTIF DE PLAINTES
(Pourcentage du nobre total de plaintes recues)